

Szakszervezetek vezetőik szemében

*Szakszervezeti vezetők körében végzett kérdőíves felmérés (2000-2010)
tanulságai*

“A munka világába tartozó érdekképviseletek” című kutatás résztanulmánya

A MUKUTIR bizottság javaslatai alapján átdolgozott változat.

2010. november 4.

Kutatásvezető:

Szabó-Morvai Ágnes

Kutatásban részt vett:

Borbás Gabriella

Vona Máté



A projekt az Európai Unió támogatásával,
az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával valósul meg



Tartalom

BEVEZETŐ	2
A SZAKSZERVEZETI VEZETŐK KÖRÉBEN KÉSZÍTETT KÉRDŐÍVES FELMÉRÉS MÓDSZERTANA	3
Az ÉTOSZ kutatásának adatgyűjtése és a jelenlegi adatgyűjtés	3
A két kérdőív összehasonlítása.....	4
A két minta jellemzői.....	7
A 2000-es minta jellemzői.....	7
A 2010-es minta jellemzői.....	10
Hasonlóságok, eltérések	13
A KÉRDŐÍV ELEMZÉSE.....	16
A szakszervezetek, kollektív szerződés, bérmegállapodás szükségessége	16
Szakszervezetekkel kapcsolatos elvárások és elégedettség.....	17
Sztrájk, demonstráció, aláírásgyűjtési hajlandóság.....	28
Szakszervezeti tevékenység bérszintre vonatkozó hatása	29
A munkahelyi kapcsolatok értékelése	31
Válság hatása a szakszervezetekre	33
A LEGNAGYOBB ELTÉRÉSEKET MUTATÓ KÉRDÉSEK VIZSGÁLATA.....	38
HIPOTÉZISEK TESZTELÉSE	45
Mozgósíthatóság	45
Célrendszer.....	48
Elégedettség.....	51
Válság	55
MELLÉKLETEK.....	56
A szakszervezeti vezetők körében készített kérdőíves felmérés összesítő táblázatai	56
A szakszervezeti vezetők körében készített felmérés regressziói.....	68
A KÉRDŐÍVEK	84
A szakszervezeti vezetők körében használt kérdőív (2010)	84
Az ÉTOSZ kérdőíve (2000)	95

Bevezető

Ebben a háttér tanulmányban a szakszervezetek vezetőinek a szakszervezetekről alkotott képét próbáljuk feltérképezni. A vezetők attitűdje, véleménye igen nagy hatással van a szakszervezet stratégiájára, tevékenységére és sikerességére. Ezért a szakszervezetek helyzetének feltárásához fontos megismernünk az ő véleményüket.

A kutatáshoz két adatforrást használtunk. Egyrészt az Érdekvédelmi Tanácsadó Szolgálat (ÉTOSZ) rendelkezésünkre bocsátotta a 2000-ben elvégzett kutatásának adatbázisát. Másrészt pedig 2010. júniusában kérdőívezést végeztünk szakszervezeti vezetők körében. Az ÉTOSZ 10 évvel ezelőtti adatbázisából leszűrtük a szakszervezeti vezetők válaszait és összevetettük az ideai válaszokkal (melyek csak a szakszervezeti vezetők köréből származnak). A két kutatás között 10 év telt el, amely kiváló lehetőséget biztosít arra, hogy megvizsgáljuk azokat a változásokat, amelyek az elmúlt egy évtizedben lezajlottak a szakszervezeti célokban, eszközökben. A szakszervezetek mozgósíthatóságának, célrendszerének, elégedettségének változása mellett azt is megvizsgáltuk, hogy a válság milyen hatással volt a szakszervezetek működésére, sikerességére. A hipotézisek megfogalmazását követően regressziókat futtatunk, melyekben a leglényegesebb magyarázó változókra kontrollálva ok-okozati összefüggéseket tártunk fel.

A szakszervezeti vezetők körében készített kérdőíves felmérés módszertana

Ebben a fejezetben bemutatjuk, hogy az ÉTOSZ 10 évvel ezelőtti felmérése milyen módszertannal, milyen céllal készült. Majd összevetjük a saját kérdőíves lekérdezésünk módszertanával.

Az ÉTOSZ kutatásának adatgyűjtése és a jelenlegi adatgyűjtés

Az ÉTOSZ 1990. július 1-én alakult a MSZOSZ (Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége), a Vegyész Szakszervezet és a Közlekedési Szakszervezetek közös döntése révén alakult. Ennek a közös tanácsadó szervezetnek a legfontosabb feladata, hogy a munka világának szereplőit, elsősorban a munkavállalókat, illetve azok érdekképviselői szervezeteit segítse érdekeik érvényesítésében. Az ÉTOSZ tevékenységi körébe tartozik a munkaügyi, szervezeti kutatások készítése mellett: a szervezetfejlesztés, munkajogi, szervezeti tanácsadás, felek közötti közvetítés vitás kérdésekben, különböző típusú képzések, kurzusok, tréningek szervezése, pályázatírás, projekttervezés és projektvezetés.¹

Az ÉTOSZ munkaügyi és szervezeti kutató tevékenységének keretében 2000-ben az MSZOSZ reorganizációját szolgáló stratégia kidolgozásához készített egy kérdőíves felmérést, amelynek a kutatási fókuszát később kibővítették. A felmérés célja a stratégia megalkotásához szükséges információk beszerzése, feldolgozása és értelmezése. A kérdőíves felmérés során megfogalmazott igény volt, hogy az MSZOSZ tagszervezetek tagságát, szociológiai összetételét figyelembe véve, megfelelően reprezentatív mintát állítsanak össze és mérjenek fel. Azonban két okból ezt nem tudták megvalósítani. Az egyik ok az volt, hogy korlátozottak voltak az anyagi források, a másik pedig, hogy az MSZOSZ által képviselt munkavállalók szociológiai összetételére vonatkozóan hiányosak voltak az információik.

Az ÉTOSZ egy széleskörű felmérést kívánt elvégezni, amelyben három csoportot akartak megvizsgálni. Ez a három csoport a következő:

- nem szervezett dolgozók – olyan munkavállalók, akik nem tagjai egy szakszervezetnek sem
- szervezett dolgozók – szakszervezeti tagok
- szakszervezeti vezető tisztségviselők

Az általunk elvégzett felmérés szempontjából a harmadik kategória releváns, azonban a kutatási módszertan megismerése szempontjából lényeges, hogy a teljes mintavételi eljárást megismerjük. A mintát területi és szakági szempontok alapján választották meg, a szelekció a szakszervezetek kiválasztásának szintjén történt, a szakszervezeti vezetők között azonban nem szelektáltak. A mintavétel során két megközelítőleg 1000 elemű mintát próbáltak venni a szakszervezeti és nem szakszervezeti munkavállalókból. Két különböző kérdőívet küldtek szét a két csoportnak, a nem szakszervezeti tagok számára 1000 darabot, a szakszervezeti tagok

¹ <http://www.etoszn.hu/rolunk.html>

számára 1100-at. A két csoportra végül rendre 943 és 1082 kitöltött kérdőív érkezett vissza. A kérdőíveket nyomtatott formában jutatták el a munkahelyi illetékeseknek, amelyeket ők kitöltettek a dolgozókkal majd visszaküldték. Nem voltak a felmérést végző szakemberek személyesen jelen a kitöltéseknél. A szakszervezeti vezetőkre vonatkozóan 98 darab kitöltött kérdőív áll rendelkezésre.

A mi felmérésünk során a kérdőívet e-mailes úton jutattuk el a 6 nagy szakszervezeti konföderáció tagszervezeteinek elnökeihez. Olyan konföderációbeli tagszervezetekhez jutattuk el a kérdőívet, amelyeknek volt internetes portálja és azon elérhető volt vagy:

- az elnök,
- vagy valamilyen más vezető tisztségviselő,
- vagy általános elektronikus elérhetőség,
- vagy esetleg saját honlappal nem rendelkeztek, de a konföderáció honlapján elérhető volt az e-mail címük.

Tehát a 6 nagy konföderáció minden olyan tagszervezetéhez elküldtük a kérdőívet, amelynek a konföderációk honlapján, vagy saját honlapon volt elérhetősége.

197 kérdőívet küldtünk el elektronikus levélben, amelyek közül a 2010. június 30-ai határidőig 119 részben, vagy egészében kitöltött kérdőív érkezett vissza. Ezek közül közel 90 olyan van, amelyben mindegyik kérdésre található válasz. Ennek megfelelően mondhatjuk, hogy a két minta elemszáma megközelítőleg ugyanakkora. Egy későbbi fejezetben a két mintát részletesebben is összehasonlítjuk.

A két kérdőív összehasonlítása

A kérdőívünk összeállításánál szándékosan arra törekedtünk, hogy a korábban az ÉTOSZ által összeállított kérdőívvel összeegyeztethető legyen. Voltak azonban a kérdőívnek olyan kérdései, amelyek valamely kérdőívben nem szerepeltek. Ebben a részben arra térünk ki pontosan, hogy mik azok a kérdések, amelyek mind a két kérdőívben szerepelnek, milyen válaszlehetőségek álltak rendelkezésre, illetve bemutatjuk azokat a kérdéseket is, amelyek eltérőek a kérdőívekben.

A közös kérdések közé tartozott a szakszervezeti vezetők bizonyos szociológiai tulajdonságait érintő kérdések, amelyeket demográfiai kérdéseknek is lehet nevezni. Ezeket a kérdéseket fontosnak tartjuk kiemelni, mivel a minták tulajdonságainak összehasonlítása során ezeket a változókat lehet használni összehasonlítási alapként. Ezek a változók a következők:

- hány éve szakszervezeti tag;
- a vezető neme;
- a vezető életkor;
- a vezető legmagasabb iskolai végzettsége;
- a vezető foglalkoztatási viszonya a munkáltatónál;

- a vezető munkakör a munkáltatónál;
- milyen ágazatban dolgozik a vezető;
- valamint a munkatevékenységének helye.

Az ETOSZ kérdőíve megkérdezte még ezen felül, hogy hány éve dolgozik a vezető az adott munkahelyen, illetve, hogy a szakszervezeti tisztségen felül milyen szakszervezeti tisztséget tölt be még a tisztségviselő, illetve, hogy van-e másik jövedelemforrása.

Nem csak a szakszervezeti vezetőre vonatkozóan szerepeltek demográfiai kérdések, hanem a munkahely és szakszervezet tulajdonságaira vonatkozóan is szerepeltek kérdések. Ezekből a következő információkat kívántuk leszűrni:

- Mekkora a munkáltató, amelynél a szakszervezet működik
- Milyen tulajdonban van a vállalat
- A szakszervezetre vonatkozóan megkérdeztük, hogy melyik szakszervezeti konföderációhoz tartozik. (Ez a kérdés az ÉTOSZ felmérésében nem szerepelt.)

Az ÉTOSZ felmérésében - mivel annak célja részben a szakszervezetek szociológiai összetételének vizsgálata volt - arra vonatkozóan voltak kérdések, hogy milyen a szakszervezeti alkalmazottak aránya a munkahelyi foglalkoztatottakhoz képest, ezeknek hány százaléka nő, hogyan fog változni a taglétszám a közeljövőben. Mi ezeket a kérdéseket nem éreztük elengedhetetlenül fontosnak feltenni, ugyanis a felmérésünk célja kevésbé szociológia jellegű, mint inkább a vezetőknek a szakszervezetek tevékenységéről alkotott véleményét kutató munka.

Ennek megfelelően a kérdések harmadik egyben legnagyobb köre a szakszervezeti vezetők véleménynyilvánítását, gondolat kifejtését igényelte. Ezeket a kérdéseket úgy tettük fel, hogy legyenek közte egyszerű választ igénylő eldöntendő kérdések, illetve a megkérdezett attitűdjeit, tapasztalatait mérő kérdések. Ez utóbbiakhoz a korábbi, ÉTOSZ kérdőív is, valamint a mi, jelenlegi kérdőívünk is az úgynevezett Likert-skálát alkalmazza. A Likert-skálán 1 és 5 között kell pontozni bizonyos kijelentéseket. Az 1-es a negatív véglet, amely szerint a megkérdezett nem ért egyet, nem találja igaznak az állítást, negatív érzelmei vannak az állítással szemben. A 3-as a semleges értékelés, amikor pozitív és negatív vélemények, érzések egyensúlyban vannak. A pozitív véglet pedig az 5-ös értékelés. A két korábban említett kategórián kívül voltak kiegészítendő kérdések is, amelyek esetén nem előre megadott lehetőségek közül kellett választani, hanem saját szavaival kellett megfogalmaznia a véleményét. Mivel ezek nem kvantitatív adatok, nem is lehet könnyen azzá konvertálni őket, ezért ebben a részben részletesen nem foglalkozunk vele.

Az alábbi egyszerű kérdéskörök szerepeltek mindkét kérdőívben:

- Szükség van-e a szakszervezetekre, munkahelyi és ágazati a kollektív szerződésre és béralkura;
- Részt venne-e sztrájkban, demonstrációban vagy aláírásgyűjtésben;
- Hozzájárult-e a szakszervezet a bérnövekedéshez, ha nem annak mi volt az oka.

Az utóbbi téma okokat firtató kérdésénél 3 ok közül lehetett választani, ez a három ok azonban eltérő a két felmérésben. Az ÉTOSZ felmérésében az okok között az szerepel, hogy a munkáltató zárkózik el a szakszervezet tevékenységétől, a munkavállalók nem támogatják a szakszervezetet, valamint, hogy a szakszervezet nem él az eszközeivel, mert „túl gyenge”. Annyit módosult a most lezajlott megkérdezésben ez a három kategória, hogy a szakszervezet hibája esetén nem a túlzott gyengeség, hanem a „harcosság” hiánya szerepelt.

Ilyen feleletválasztós, véleménykifejtő kérdésből az ÉTOSZ kérdőívében sem volt több, kivéve egy kérdést, amely azt firtatja, hogy van-e egyáltalán lehetőség a munkáltatónál sztrájkra. A nagyobb eltérések az 5 osztályos véleménykifejtés esetén vannak.

Két olyan lista van, amely megegyező a két szakszervezet felmérésében. Ez a két lista a szakszervezettel szembeni elvárásokat, illetve a szakszervezettel való megelégedettséget kívánták elérni. Ebben a listában azt kellett értékelniük 1-től 5-ig terjedő skálán, hogy a szakszervezet tevékenysége kapcsán mennyire tartják fontosnak a következő kategóriákat és mennyire elégedettek ezekkel:

- magasabb bér elérése
- magasabb szociális juttatások kiharcolása
- egyéni problémák, sérelmek elintézése,
- munkahelyek megőrzése;
- munkahelyi közösség megteremtése;
- tagszervezés, szervezetépítés;
- vezetői döntésbe való beleszólás;
- információk megszerzése;
- vállalati, ágazati, országos kollektív szerződés, bérmegállapodás megkötése;
- állami politika befolyásolása;
- munkaviszonyt szabályozó törvények, társadalombiztosítási, környezetvédelmi szabályok befolyásolása;

Mi ezt annyival egészítettük ki, hogy ebbe a listaiba belevettük a szakszervezetek ingyenes és kedvezményes szolgáltatásait, amelyek mostanában elég népszerűek lettek. Ilyenek lehetnek például az üdülési szolgáltatások, biztosítási kedvezmények, vásárlási kedvezmények.

A két kérdőív azonban ezt követően eltér egymástól. Az ÉTOSZ felmérése több szemszögből rákérdez lényegében ugyan arra a kérdésre. Vegyük például a tagtoborzás kérdését. Fent már említettük, hogy megkérdezi a kérdőív ezzel kapcsolatban, hogy mennyire tartja fontos feladatnak a szakszervezet számára, valamint, hogy mennyire elégedett ezzel a szakszervezeti tag, az ÉTOSZ felmérése megkérdezi továbbá, hogy a vezetés akadályozza-e a tagtoborzást, mennyire tartja személy szerint fontosnak, hogy több tagot toborozzon a szakszervezete. Ezek hasznosak lehetnek a minél alaposabb vélemény megismeréshez, azonban mi inkább a kevesebb

kérdés, de nagyobb visszajelzési arány mellett szóló kevesebb kérdésből összeállított kérdőívet alkalmaztunk. Fentebb már említettük, hogy az ÉTOSZ közvetetten ugyan, de személyes megkérdezést alkalmazott, amelynek nagyobb általában nagyobb a visszajelzési aránya, mint az elektronikus megkérdezésnek.

A mi kérdőívünkben szerepelt egy válsággal foglalkozó blokk, amely a korábbi felmérésben értelemszerűen nem szerepelt. Ebben a kérdéskörben arra voltunk kíváncsiak, hogyan változott meg a 2008-ban elkezdődött válság hatására a szakszervezetek szerepe. Ezek az állítások a következő csoportokra oszthatók:

- a szakszervezet munkaviszony, munkakör, munkabér védő szerepének változást firtató állítások;
- a szakszervezet eszközeivel való bánásmódjának aktivitására kérdező állítások;
- a szakszervezet általános változása elmondható.

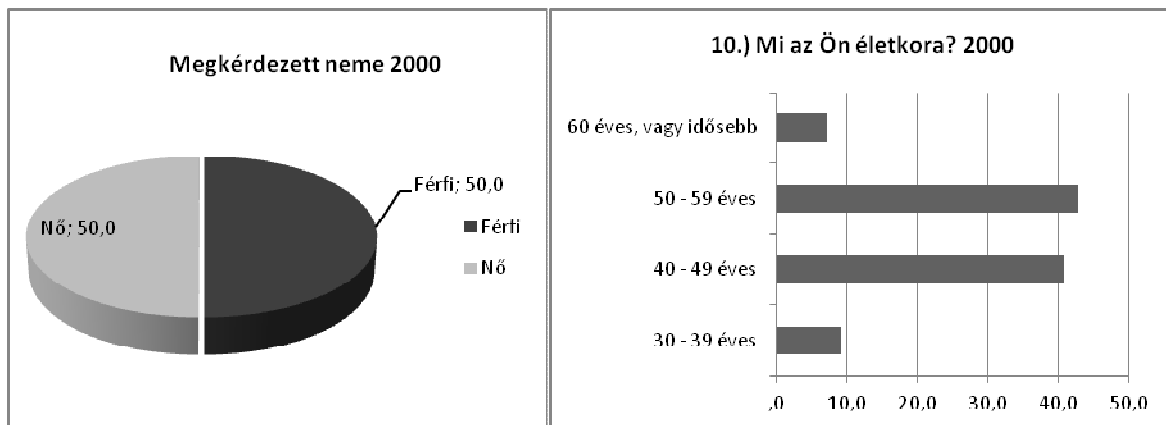
A két minta hasonlóságait és eltéréseit összefoglalva:

- Az ÉTOSZ kérdőívében 38 nagy kérdés volt, amelyek közül 10 olyan volt, amelynek alkérdései is voltak, így összesen 109 változót tartalmazott a kérdőív.
- A most elvégzett megkérdezés 25 kérdést tartalmazott, amelyek közül 5 olyan volt, amelynek alkérdései is voltak, amely így 82 változót tartalmazott.
- A változók közül 51 volt, amelyek ugyan azokra kérdésekre adott választ jelölik, ugyan olyan felvehető értékekkel.

A két minta jellemzői

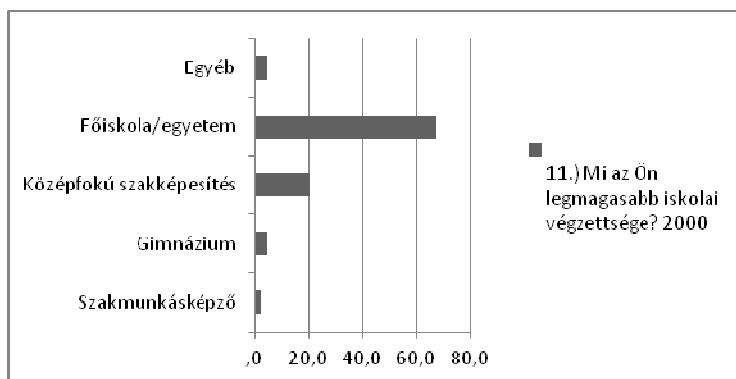
A 2000-es minta jellemzői

Ebben a részben az fogjuk megvizsgálni, hogy a két mintát demográfiai jellemzői alapján tekinthetjük-e ugyan olyannak. Mint azt már korábban mondtuk a két minta ugyanazokat kérdéseket tartalmazza, ebben a részben azt szeretnénk vizsgálni, hogy a kérdőívek hasonlóságán túl lehet-e azt mondani, hogy a minták is hasonlóak demográfiai tulajdonságaikat összehasonlítva. Az adatokat megjelenítő ábrák és grafikonok esetén a könnyebb összehasonlíthatóság érdekében ahol ez nem jár semmilyen értelmezhetőségi problémával sokszor a 2000-ben vett felmérés fejlécében is a mi általunk összeállított kérdőív kérdése szerepel a korábbi évszámmal kiegészítve. A korábbi kérdések csupán nyelvtani szerkesztésben térnek el, de ugyanarra az információra kérdeznek rá, és ugyanazokat a válaszlehetőségeket biztosítják, ahol nem így van, ott külön ki fogunk erre térni.



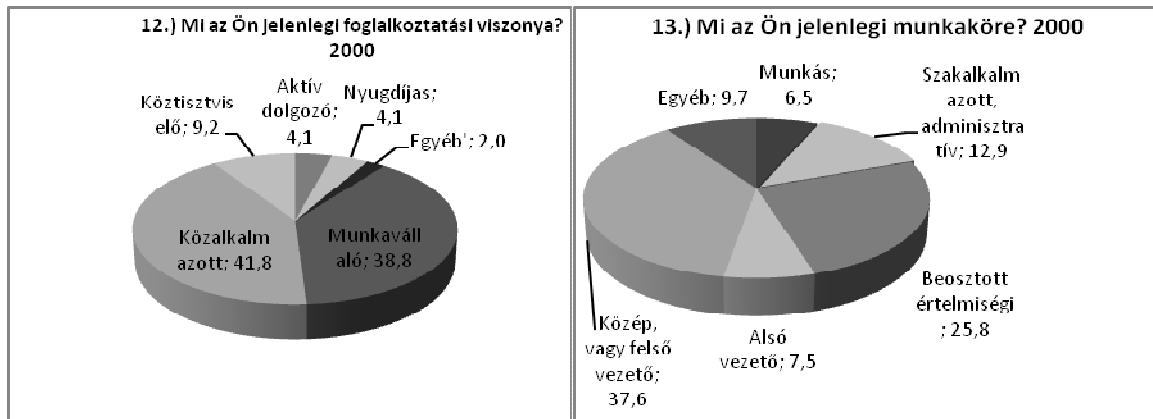
1. ábra: Megkérdezettek neme 2000-ben és korcsoport szerinti megoszlása.

Először az ÉTOSZ által korábban lefolytatott kutatás kitöltőit vizsgáljuk meg. A kitöltők nemek szerinti relatív gyakoriságának eloszlása pontosan 50-50%-os megoszlású, ahogy azt a 1. ábra kördiagramja is mutatja. A korcsoport szerinti megoszlás tekintetében a legtöbben az 50-59 éves korosztályból kerültek ki, de velük majdnem megegyező számú volt a 40-49 évesek száma is, a számukat tekintve mindössze 2 fő volt az eltérés. A 40-49 évesek 42,9%-át az 50-59 évesek 42,9%-át teszik ki a teljes mintának, a 30-39 évesek 9,2%-ot, míg a 60 éve felettiak 7,1%-ot tesznek ki. Látható tehát, hogy a minta több mint 4/5-e 40 és 59 év közötti viszont 30 évnél fiatalabb vezető nem szerepelt a mintában.



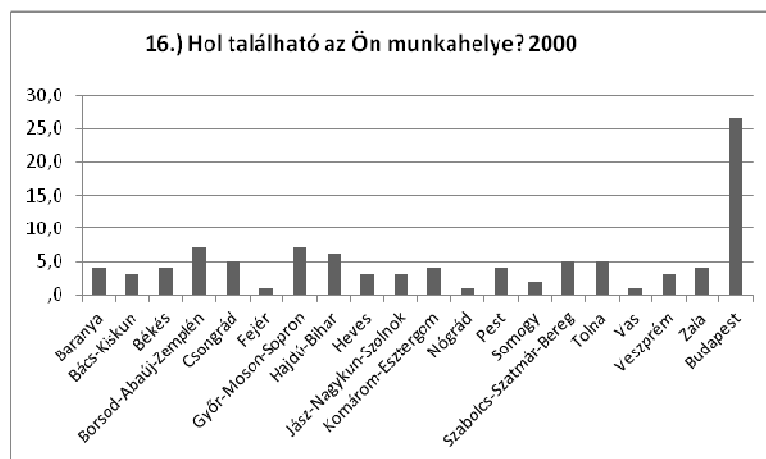
2. ábra: A megkérdezettek iskolai végzettsége 2000-ben

Iskolai végzettség szerinti eloszlásban azt lehet megfigyelni, hogy a főiskolai vagy egyetemi végzettségű vezetők vannak többségben, 67,3% az arányuk a mintán belül. A középfokú szakképesítéssel rendelkezők aránya viszonylag nagy még 20,4 százalékkal.



3. ábra: a megkérdezettek foglalkoztatási viszonya, valamint munkaköre 2000-ben

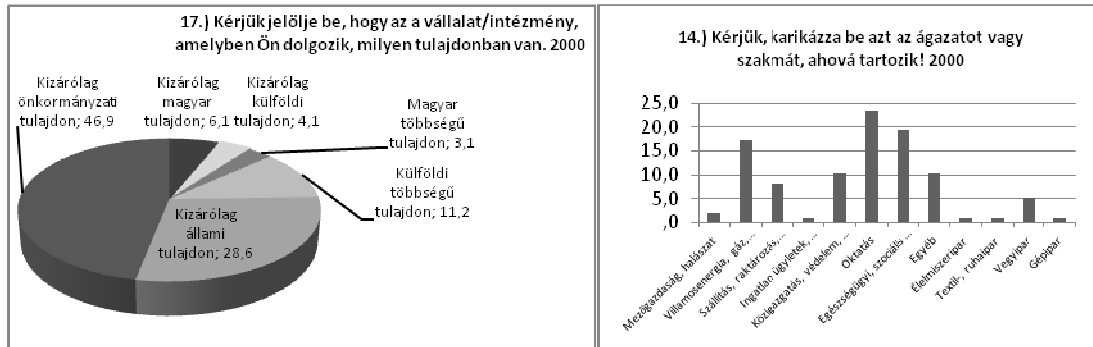
A foglalkoztatási viszonyra vonatkozó kérdésre több opció is választható volt a 2000-es felmérésben, mint a 2010-es felmérésben. Az ÉTOSZ felmérésében az aktív dolgozók és a nyugdíjasok az egyéb kategóriától külön szerepeltek, a most elvégzett felmérésben a három nagyobb gyűjtő kategória mellett, csak egy „egyéb” kategória állt rendelkezésre azok számára, akik nem tudták abba a háromba besorolni magukat. A foglalkoztatási munkaviszony tekintetében a munkavállalók és a közalkalmazottak aránya megközelítőleg azonos, 38,8% és 41,8% a köztisztviselők 9,2%-ot tesznek ki, amely a 3. ábra kördiagramján is látható, a többi aktív dolgozó, nyugdíjas, vagy egyéb kategóriába tartozik. A munkakör tekintetében valószínűleg a magas iskolai végzettségük aránya miatt is a közép- és felső vezetők illetve beosztott értelmiségiek vannak nagyobb számban, 35,7% illetve 24,5% az arányuk. Munkásból, alsóvezetőből, adminisztratív dolgozóból, illetve egyéb munkakörből kikerülő dolgozóból is viszonylag sok volt, együttes arányuk a minta több mint harmadát adja.



4. ábra: A válaszadók munkahelyeinek megoszlása 2010-ben.

A mintában szereplő szakszervezeti vezetők 60,8%-a több mint 300 főt foglalkoztató nagyvállalatnál dolgozik. A 100 fő alatti és a 100-300 fő közötti munkásszámú vállalkozásoknál dolgozó vezetők aránya egyaránt megközelítőleg 20-20%. A vezetők munkahelyét tekintve, pedig döntő többségben vannak a fővárosban dolgozó szakszervezeti vezetők, a minta negyedét ők adják. A két legnagyobb részarányú megye Borsod-Abaúj-Zemplén és Győr-Moson-Sopron. A munkahelyi tulajdonosi szerkezetéről, azt lehet elmondani, hogy a minta több, mint 70%-a állami alkalmazottként dolgozik, minthogy a tulajdonos kizárólag az állam illetve az

önkormányzat. A tevékenységi területe a munkáltatóknak oktatás, egészségügy, valamint az energiaszektor. A három iparág együtt a minta több mint felét képviseli, a kisebb szektorok megoszlása is látható az 5. ábra oszlopdigrammján. Ezzel a kérdéssel kapcsolatban meg kell jegyezni, hogy a 2010-ben kitöltött kérdőívben az élelmiszeripar, vegyipar, gépipar és textil és ruháipar nem szerepelt külön opcióként, az egyéb kategóriába kerültek.



5. ábra: A vezetők munkahelyének tulajdonosi szerkezete, tevékenységének területe.

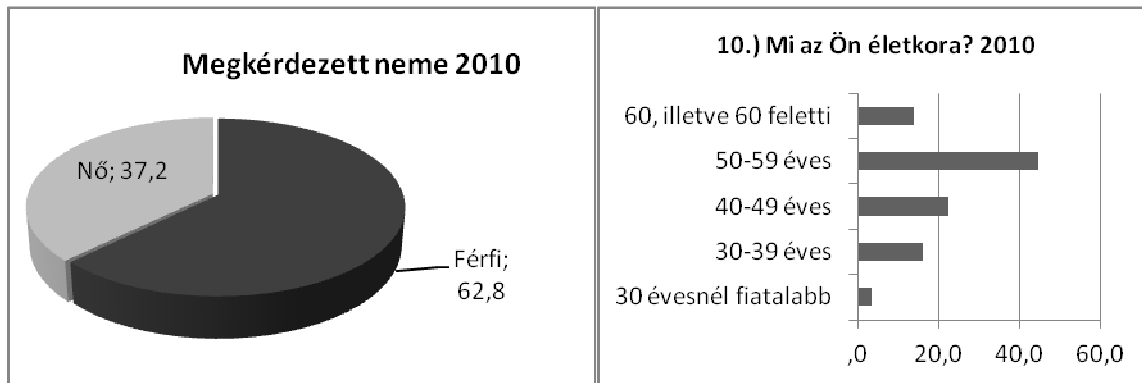
A szakszervezeti vezetők nagy többsége már 10 évnél régebben szakszervezeti tag, 93,9%-uk tagja a szakszervezetnek. Csupán 2%-uk, szám szerint 2 fő volt, aki 5 évnél nem régebb óta tag, a maradék 4,1% tag 5-10 éve. Ez azt jelenti, hogy a 2000-ben volt szakszervezeti vezetők többsége még a rendszerváltáskor, vagy az előtt lett tagja a szakszervezetnek.



6. ábra: a szakszervezeti vezetők hány éve voltak tagjai a szakszervezetnek 2000-ben

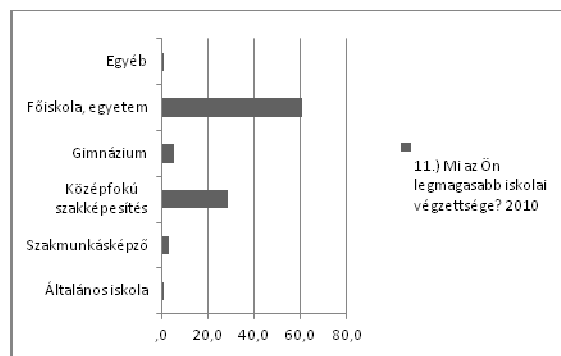
A 2010-es minta jellemzői

A továbbiakban a 2010-ben elvégzett kutatás mintájának demográfiai jellemzőit vizsgáljuk meg. A megkérdezettek közül 94-en válaszoltak arra kérdésre, hogy milyen neműek. Közel 1/3:2/3 arány jött ki a férfiak javára. A férfiak relatív gyakorisága 62,8%, míg a nők 37,2% a mintán belül. Az életkorra vonatkozóan 50-59 évesek többsége a jellemző, 44,7% az arányuk, míg mögötte a legnagyobb számossággal rendelkező korosztály a 40-49 évesek 22,3%-os részaránnyal, őket megközelítik a 16,0%-os részaránnyal a 30-39 évesek, míg a 60 év feletiek aránya 13,8%, továbbá 3,2%-nyi 30 év alatti vezető is van.



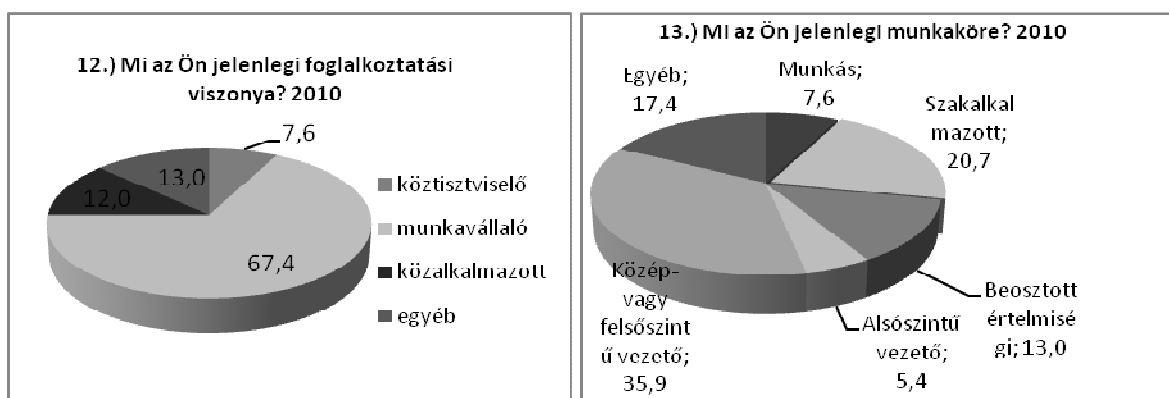
7. ábra: Megkérdezettek neme 2010-ben és korcsoport szerinti megoszlása.

Iskolai végzettség tekintetében 61,3% a főiskolát végzettek aránya, míg 29,0% a középfokú szakképesítéssel rendelkezők aránya, csupán 5,4% a gimnáziumot elvégző, de magasabb képesítést nem szerzők aránya, 3,2% a szakmunkás-bizonyítvánnyal rendelkezők aránya. Van azonban 1 vezető, akinek a legmagasabb végzettsége általános iskolai végzettség.



8. ábra: A megkérdezettek iskolai végzettsége 2010-ben

A foglalkoztatási viszonyt tekintve a közalkalmazottak aránya a legmagasabb, a kitöltők 67,4%-a közalkalmazott. 12%-a munkavállaló, 13%-a egyéb kategóriába tartozik, amelybe a mi felmérésünk esetén a nyugdíjas is beleszámít, valamint 7,6%-a köztisztviselő. Munkakörét tekintve 35%-a a mintának közép-, vagy felsőszintű vezető, 20,7% szakalkalmazott, adminisztratív dolgozó, 13% beosztott értelmiségi, csupán 7,6%-a munkás, és 5,4%-uk alsó vezető. Meglehetősen nagy az aránya azonban az egyéb kategóriát bejelölőknek, 17,4%.



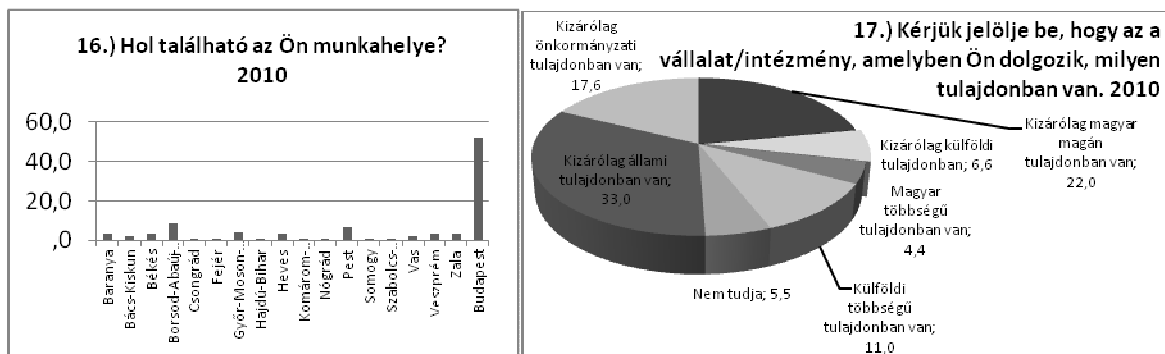
9. ábra: a megkérdezettek foglalkoztatási viszonya, valamint munkaköre 2010-ben

A mintában szereplők döntő többsége több mint 10 éve szakszervezeti tag, 83,3%-uk. 9,8% volt az, akik 1-5 éve tagok csupán, de 2 olyan tag is volt, aki 1 évnél kevesebb ideje tagja a szakszervezetnek és már eljutott az vezetői posztig, ők 1,8%-ot tesznek ki.



10. ábra: a szakszervezeti vezetők hány éve voltak tagjai a szakszervezetnek 2010-ben

A szakszervezeti vezetők a mintákban nagy többségben Budapesten dolgoznak, ahogy az a 11. ábrán is látható, arányuk meghaladja az 50%-ot. Borsod-Abaúj-Zemplén, Győr-Moson-Sopron és Pest megyéből vannak még nagyobb arányban vezetők a mintában. A munkáltató tekintetében a minta felét az állami szférában dolgozók adják, hiszen a kizárólag állam tulajdonban lévő szervezetekben dolgozók aránya 33% míg az önkormányzati tulajdonban lévőknél 17,6%. A részben vagy egészben a magánszektorhoz tartozó szervezeteken belül a magyar tulajdon dominál, csupán a teljes minta 11%-át adják a nagytöbbségben külföldi kézben lévő szervezetek. A munkahelyük alkalmazottainak száma szerint több mint a vezetők fele 300 főt foglalkoztató vállalatnál dolgozik, a pontos arányuk 56,5%, a minta szinte harmada 100 fő foglalkoztatott alatti kis és középvállalkozásnál dolgozik.



11. ábra: A vezetők munkahelyének tulajdonosi szerkezete, tevékenységének területe.

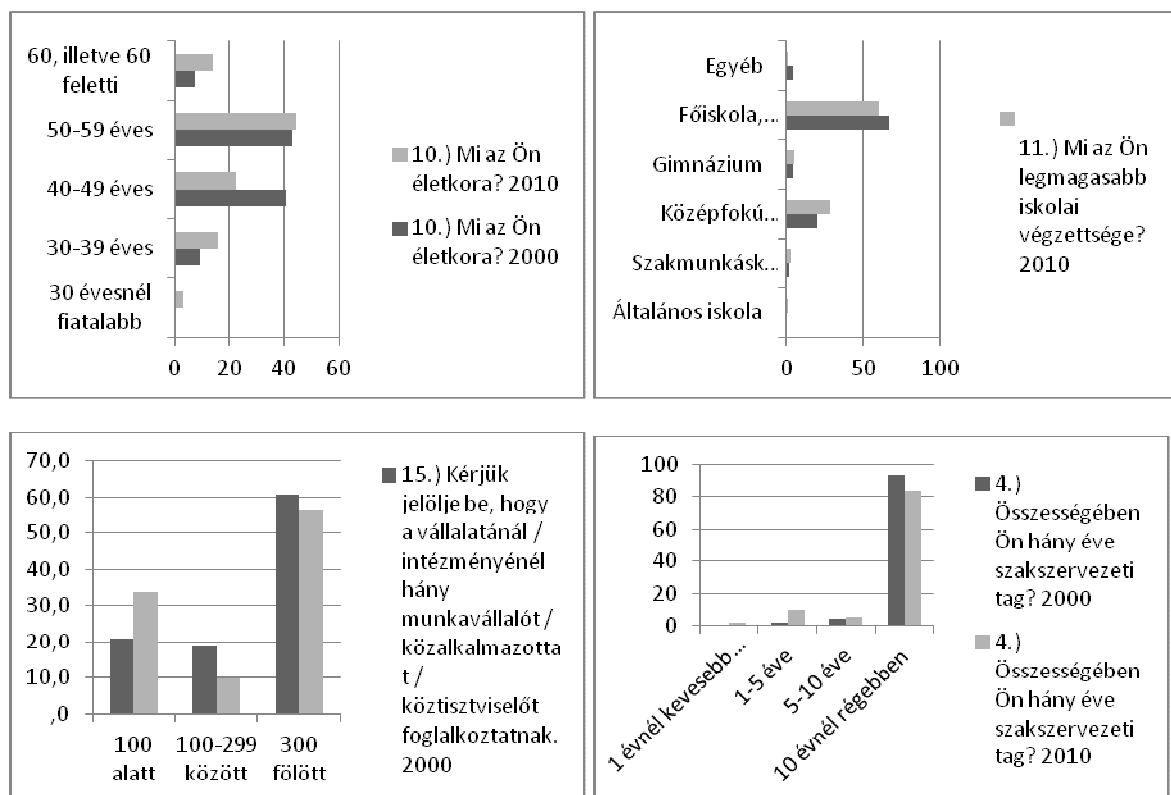
A munkáltatók tevékenységét tekintve a minta 36% nem tudta a megadott kategóriákba sorolni a munkáltató tevékenységét és az egyéb kategóriát választotta. Azok között, akik valamelyik kategóriát választották, ahogy az a 12. ábrán is látható, a feldolgozóiparban, szállításraktározásban, oktatásban, egyéb közösségi szolgáltatásban, mezőgazdaságban és a közigazgatásban dolgozók voltak 5 és 10% között.



12. ábra: A válaszadók munkahelyeinek megoszlása 2010-ben.

Hasonlóságok, eltérések

A két minta bemutatását követően áttekintjük, hogy milyen változóban van az eltérés és miben az egyezés. Ezt követően tudjuk megállapítani, hogy a két kutatás együttesen kezelhető-e panelvizsgálatként.



13. ábra: Hasonlóságok a mintákban

Hasonlóságok:

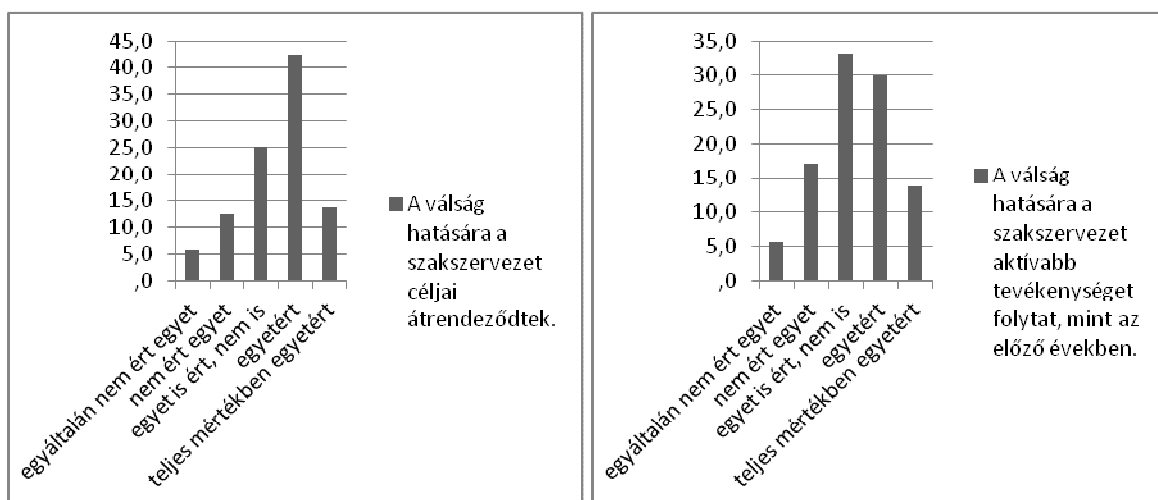
- Mindkét minta több mint 40%-át 50-59 éves korosztály teszi ki.
- Mindkét mintában 60% fölött van a főiskolai, egyetemi végzettségűek aránya, amelyet a középfokú szakmai képesítéssel rendelkezők követnek. A végzettségi szerkezet megközelítőleg egyforma.

- 60% körül van mindkét mintában a 300 főnél több munkavállalót foglalkoztató vállalatoknál dolgozó vezetők aránya.
- Mindkét mintában nagyon nagy aránya a vezetőknek (80 % fölötti arány) 10 évnél régebb óta szakszervezeti tag.
- Mindkét mintában 50% felett van azok aránya, akik állami vagy önkormányzati tulajdonban lévő munkahelyen dolgoznak. 2010-ben a megkérdezettek 50,5%, míg 2000-ben megkérdezettek 75,5%.

Mivel egyik mintáról sem mondható el, hogy véletlen mintavétel eredménye lenne, így szubjektív értékítélet kérdése, hogy elfogadjuk-e panelnek a két mintát. Az az érv szól mellette, hogy bizonyos demográfiai változók értékeinek változását okozhatják a változó körülmények. Elképzelhető, hogy a változó igények miatt nagyobb a fiatalabb vezetők aránya. Ami döntő érv lehet, hogy a szakszervezeti vezetők egyik közös jellemzője 2000-ben és 2010-ben, hogy magas a felsőfokú végzettségűek aránya, valamint a több mint 10 éve szakszervezeti tagok aránya. Továbbá nagy részben hasonló foglalkoztatónál képviselik a munkavállalók érdekeit, önkormányzati és állami tulajdonú vállalatoknál. A két egyéni változó viszonylag állandó követelmény lehet egy szakszervezeti vezetővel szemben egy olyan nagyvállalatnál, ahol valószínűleg a vezető sok dolgozó érdekeit képviseli, sok ember tevékenységét kell megszerveznie, nagy felelősséget kell vállalnia. Fontos, hogy ezt egy tapasztalt (közép- vagy felső vezetői háttérrel rendelkező) munkavállalóra bízzák a szakszervezeti tagok.

A hasonló kiválasztási követelményeknek megfelelő tagok valószínűleg minden más tényező változatlansága mellett ugyan olyan véleményen lehetnek a szakszervezetekkel kapcsolatban. Amennyiben ezt az érvelést elfogadjuk, úgy mondhatjuk azt, hogy a két mintából kitűnő vélemények azért egyeznek, vagy térnek el, mert az elmúlt 10 év során változások voltak, nem pedig azért, mert a mintánk valamilyen szempontból eltérő. A változásokat a mintában, így logikailag inkább magyarázza az eltelt idő, mint az eltérő mintavételi technika.

Azonban, figyelembe kell venni, hogy az elmúlt években a szakszervezetek céljai megváltoztak. Ezt az is bizonyíthatja, hogy a 2010-es kérdőívben azt is megkérdeztük, hogy a válság hatására a szakszervezetek célrendszere átrendeződött-e, és aktívabbak lettek-e a szakszervezetek. Erre a szakszervezeti vezetők többsége egyetértően válaszolt, ahogy azt a 14. ábra is mutatja.



14. ábra: A szakszervezetek aktívabbak lettek-e, megváltozott-e a célrendszerük?

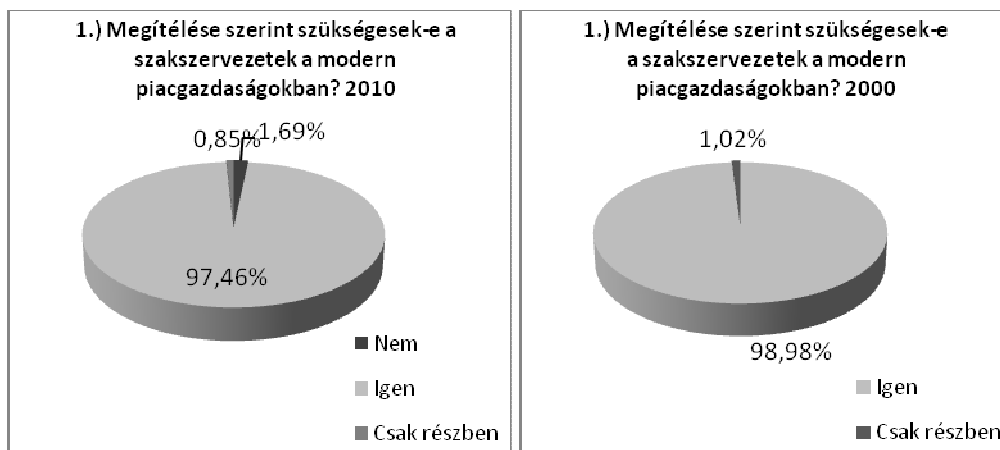
Mint a 14. ábra is mutatja a 29,9%-a egyetértett azzal, hogy a szakszervezetek céljai átrendeződtek, 13,8% százalékuk pedig teljes mértékben egyetértett ezzel a kijelentéssel. A szakszervezetek aktivitásánál viszonylag magas volt azok aránya, akik csak részben értettek egyet a kijelentéssel, 33,3%, azonban ezt erősen megközelíti az egyetértők aránya 29,9%, a teljes mértékben egyetértők aránya 13,8%. Mivel, a kijelentéstől való egyetértéstől elzárkózók aránya kevesebb, mint a minta egynegyede, kijelenthető, hogy a szakszervezetek a tevékenysége több tekintetben is megváltozott az elmúlt években. A megváltozott tevékenységhez bizonyos tekintetben más típusú vezetőket választanak, amely magyarázatot adhat a fiatalabb vezetők megjelenésére, a férfiak irányába való eltolódásra.

A kérdőív elemzése

A szakszervezetek, kollektív szerződés, bérmegállapodás szükségessége

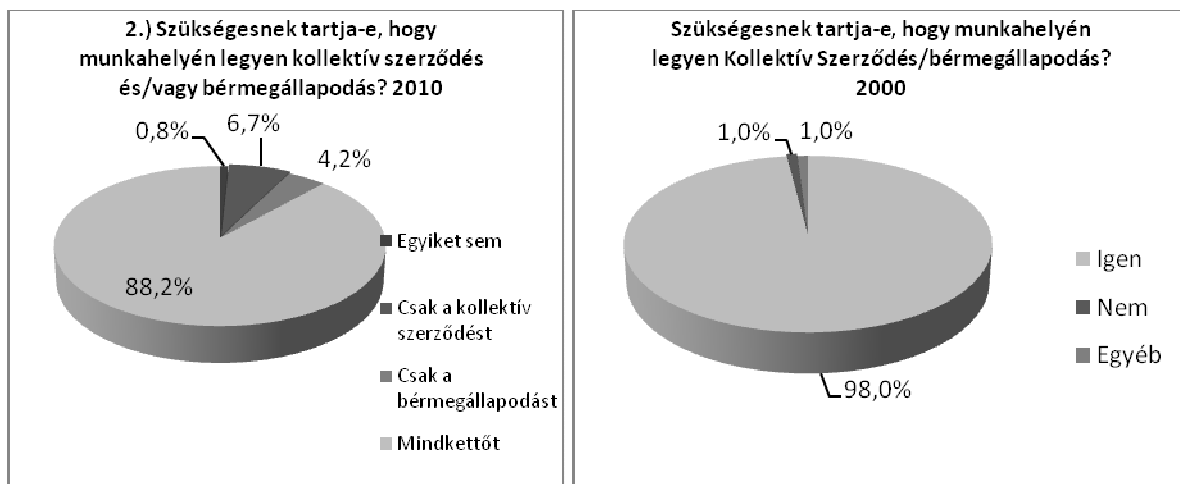
A továbbiakban a két kérdőív közös kérdéseire kapott válaszokat fogjuk összehasonlítani, illetve, hogy azokból milyen tanúságok vonhatóak le.

A bevezető kérdésekre adott válaszok a vártnak megfelelő eredményeket hoztak.



15. ábra: szükségesek-e a szakszervezetek a modern piacgazdaságban.

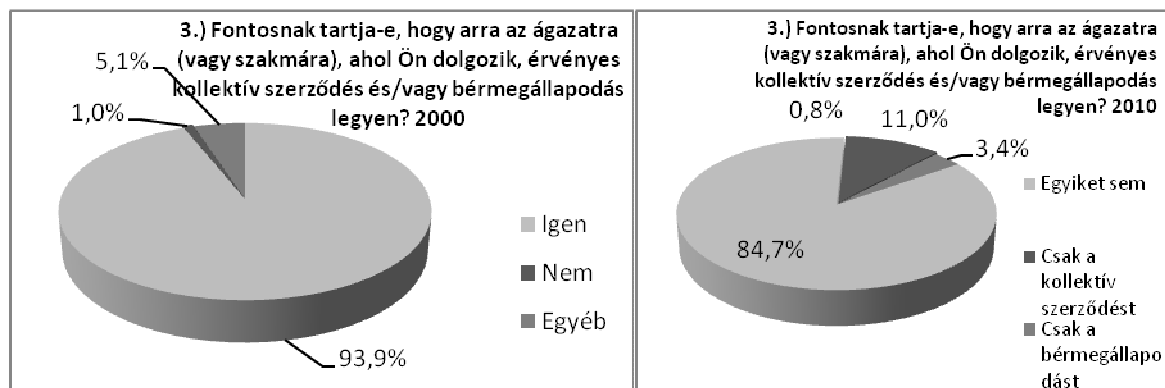
A szakszervezeteket 97% fölötti arányban szükségesnek tartják a vezetők mindkét mintában. A 2010-es megkérdezés során elérhető volt a csak részben opció választása is, így valamivel kevesebb az igen-t válaszolók aránya.



16. ábra: szükséges-e a munkahelyi KSZ/bérmegállapodás

A második kérdés tekintetében érdekes megfigyelni, hogy a „Szükséges-e a kollektív szerződés és a bérmegállapodás?” kérdésre igennel válaszolók arányát csökkentette az új válaszlehetőségek elérhetővé tétele. A két új lehetőség az volt, hogy vagy a kollektív szerződés, vagy a bérmegállapodás sürgőtelen. A bérmegállapodástól 6,7% tekintene el, a kollektív szerződéstől 4,2%. Ha azonban azt feltételezzük, hogy 2000-ben a megkérdezettek közül azok, akik legalább az egyiket sürgőtlennek tartják, igennel válaszoltak, akkor azt kapjuk, hogy az

igennel válaszolók aránya lényegében nem változott. Hasznos azonban látni, hogy vannak olyan vezetők, akik ezeket az intézményeket nem feltétlenül tartják szükségesnek.



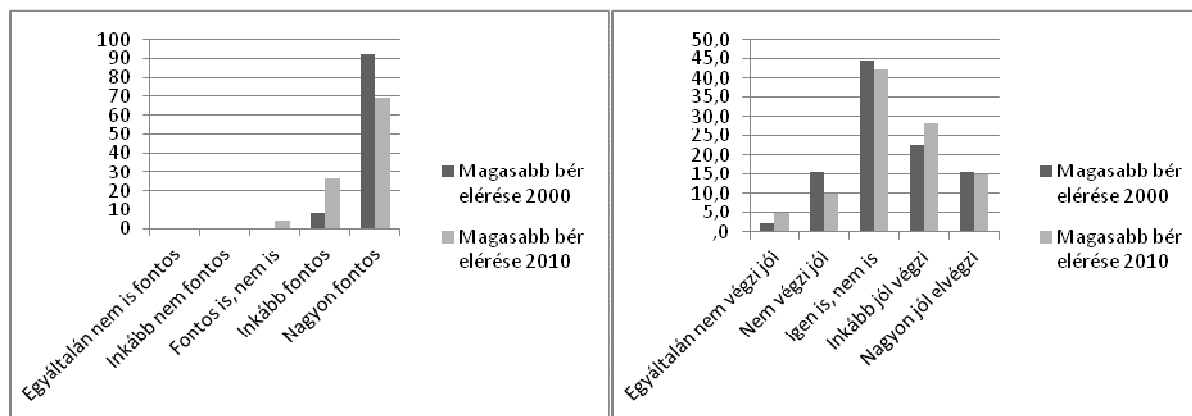
17. ábra: szükséges-e az ágazati szintű KSZ/bértmegállapodás?

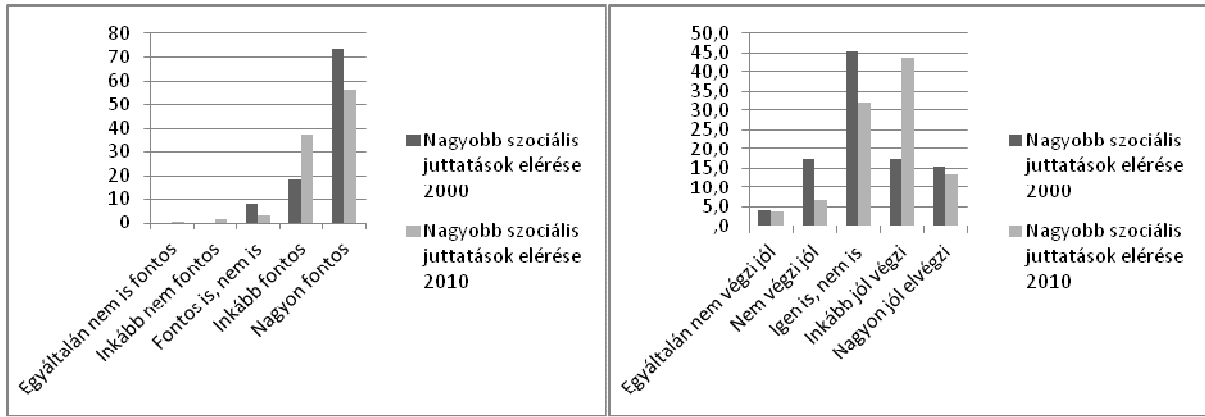
Ágazati szintű megegyezés esetére a csak részben egyetértő megkérdezettek számára az igen/nem opció mellett elérhetővé tették a részben válaszlehetőséget. A mi kérdőívünkben az előző kérdéshez hasonlóan részletezni lehetett a véleményt. Így is mindkét megkérdezésre elmondható, hogy az alanyok 99%-ka fontosnak tart valamilyen ágazati szintű megállapodást, azonban 2010-ben már 11% az aránya azoknak, akik megelégszenek az ágazati szintű kollektív szerződéssel is, amely jelenthet egyfajta csalódottságot a bértmegállapodások betartásával, hitelességével szemben.

Szakszervezetekkel kapcsolatos elvárások és elégedettség

A szakszervezetekkel kapcsolatos elvárások kifejtésére szolgált egy 15 pontos lista, amelyen különböző szakszervezeti tevékenységek szerepeltek és a megkérdezettnek 1-5-ig terjedő skálán kellett értékelnie azokat, hogy mennyire tartja fontosnak azokat. A 2010-es kérdőívben ezt még egy szemponttal megtoldottuk. Majd ezt követően ugyanezen tevékenységekkel való megelégedést mérte a két kérdőív. 1-5-ig terjedő skálán kellett értékelni, hogy mennyire értékelik a szakszervezet tevékenységét. Érdekes a fontosságot és az elégedettséget párhuzamosan megvizsgálni, hiszen így láthatjuk, hogy mik azok a tevékenységek, amelyeket fontosabbnak ítélnék, és vajon azért ítélik-e fontosabbnak, mert azzal általában elégedetlenebbek. Az ábrákon

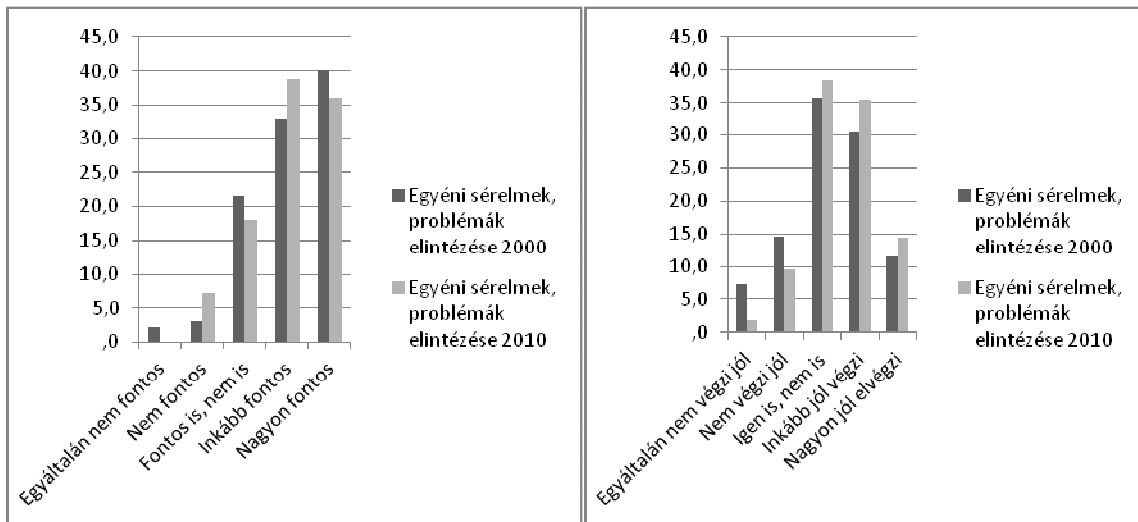
Először azokat a tevékenységeket nézzük meg, amelyek vesztek jelentőségükből.

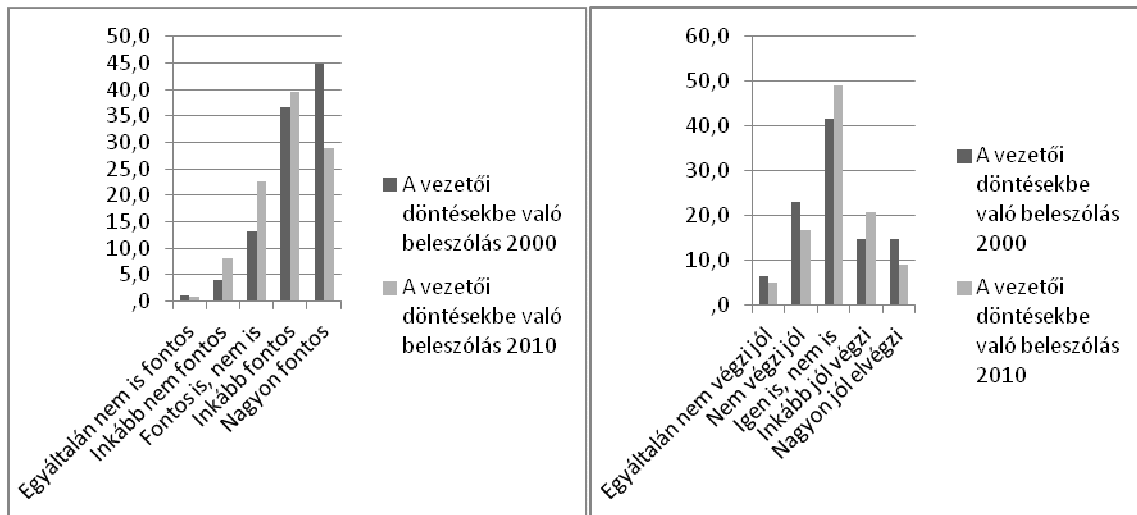




18. ábra: Magasabb bérérték és szociális juttatások fontossága, elégedettség a szakszervezet teljesítményével

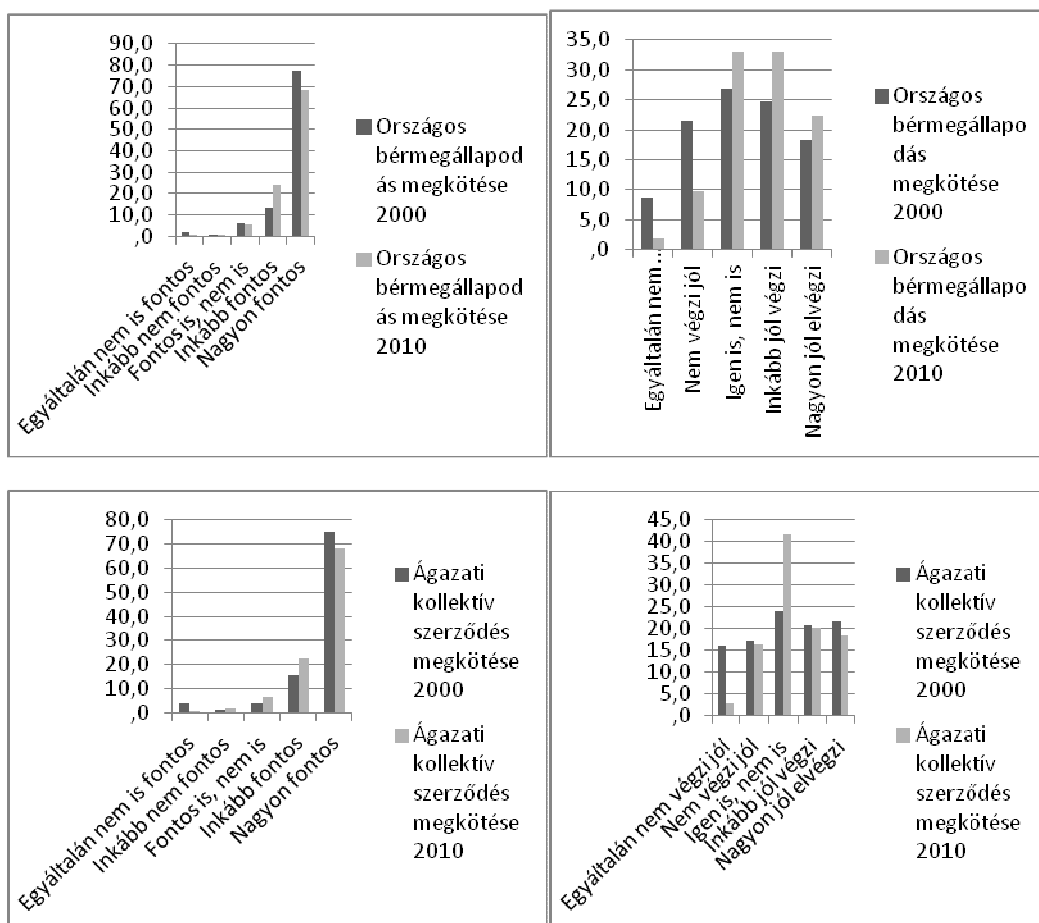
Minden változóra vonatkozik, hogy nincsenek olyan feladatok, amelyek 2000-ben még fontosak voltak, ma pedig a megkérdezett szakszervezeti vezetők többsége szerint nem fontosak. Fontosak most is, azonban már gyakoribbak az inkább fontos megjelölések, mint a nagyon fontos megjelölések. Az első két változón, a magasabb bér és szociális juttatások elérésén is látszik, hogy még mindig a legtöbben nagyon fontosnak tartják, (50% feletti az arányuk), de mégis csökkent 2000-hez képest. A tevékenységgel való elégedettségre vonatkozóan látszik, hogy mindkettő esetében elégedettebbek a vezetők 2010-ben, mint 2000-ben. Ez drasztikusan látszik a szociális juttatásokra vonatkozóan, amelynél a szakszervezet munkáját inkább jónak ítézők aránya 17,5%-ról 43,7%-ra növekedett.





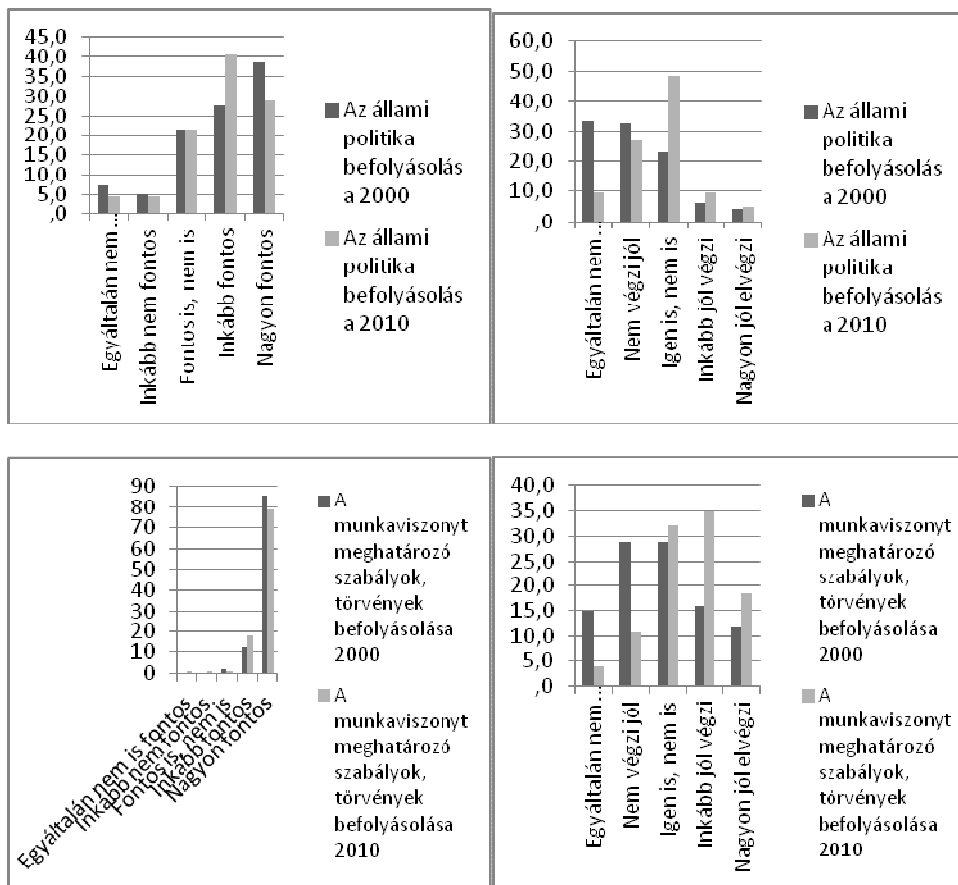
19. ábra: munkavállalói sérelmek, vezetői döntéshozatalba való beleszólás

Az egyéni sérelmek problémák ügyében való eljárás fontossága is csökkent, de nem drasztikusan, ami annak a következménye is lehet, hogy a munkáltatók jogszerűbben járnak el, ritkábban fordulnak el egyéni sérelmek, nem olyan égető probléma. Fel kell hívni azonban a figyelmet, hogy a változás mértéke nem olyan jelentős (5%ponton belül van). A döntéshozatalba való beleszólás tekintetében azonban már valamivel nagyobb. Mindkét kategóriáról elmondható, hogy az eredményesség valamennyivel növekedett, ám egyik esetén sincs 5%pontot meghaladó változás.



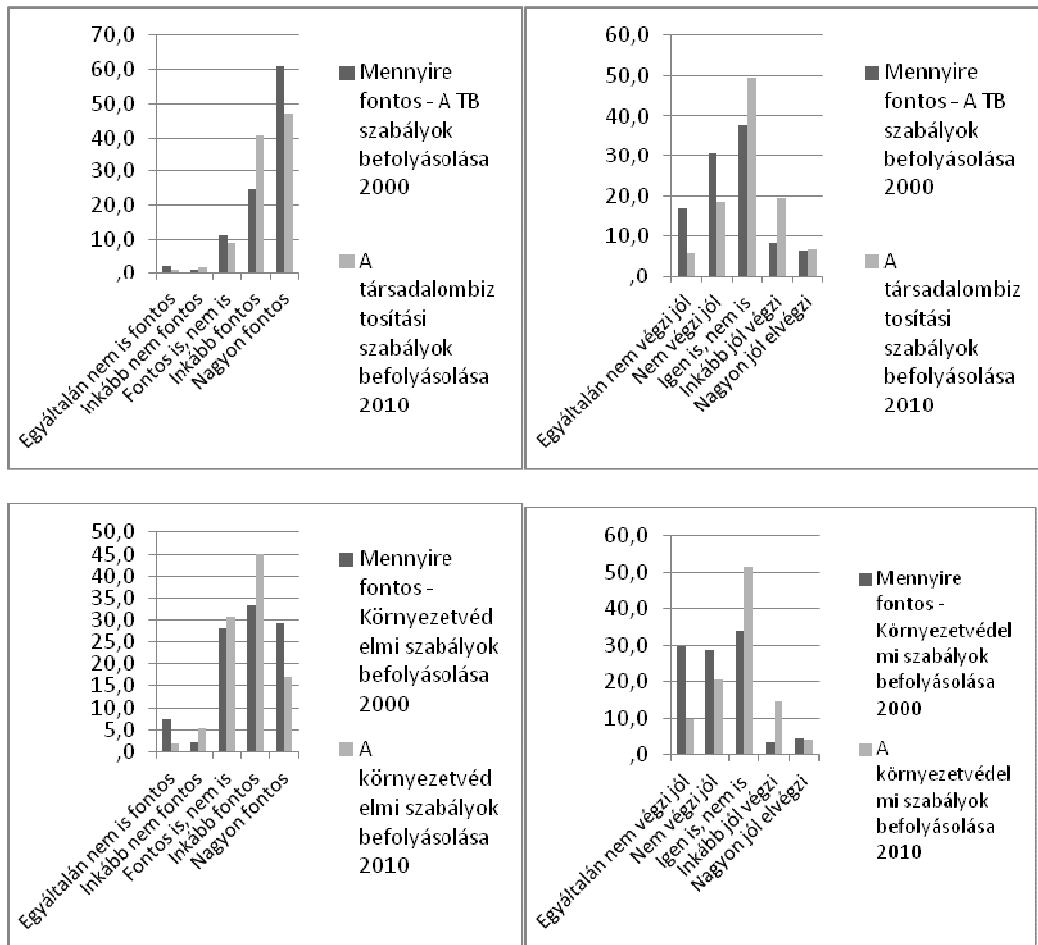
20. ábra: az országos bérmegállapodás és a kollektív szerződés.

Mint azt korábban megállapítottuk nagyobb lett 2000-hez viszonyítva a mintában azok aránya, akik az ágazati szinten nem tartják annyira fontosnak a bérmegállapodást, ennek tükrében várható, hogy azt tapasztaljuk az országos bérmegállapodás fontossága csökkenjen. Valóban 10%pont körüli a csökkenés, amelyhez magasabb elégedettség is társul. Az ágazati kollektív szerződést a megkérdezettek majdnem 70%-a nagyon fontosnak tartja még most is, ez alig marad el a 2000-es eredménytől. Az ágazati kollektív szerződéssel való elégedettség elég érdekes eredményt mutat, szinte egyenletesen oszlott meg 2000-ben az arány az elégedetlenek és elégedettek között, amely 2010-re annyiban változott, hogy kevesen vannak, akik teljesen elégedetlenek, és többen lettek azok, akiknek vegyes érzelmek vannak a szakszervezet teljesítményével kapcsolatban. Ez is értékelhető azonban elégedettség növekedésnek.



21. ábra: A munkaviszonyt szabályzó törvények befolyásolása, az állami politikába való beleszólás

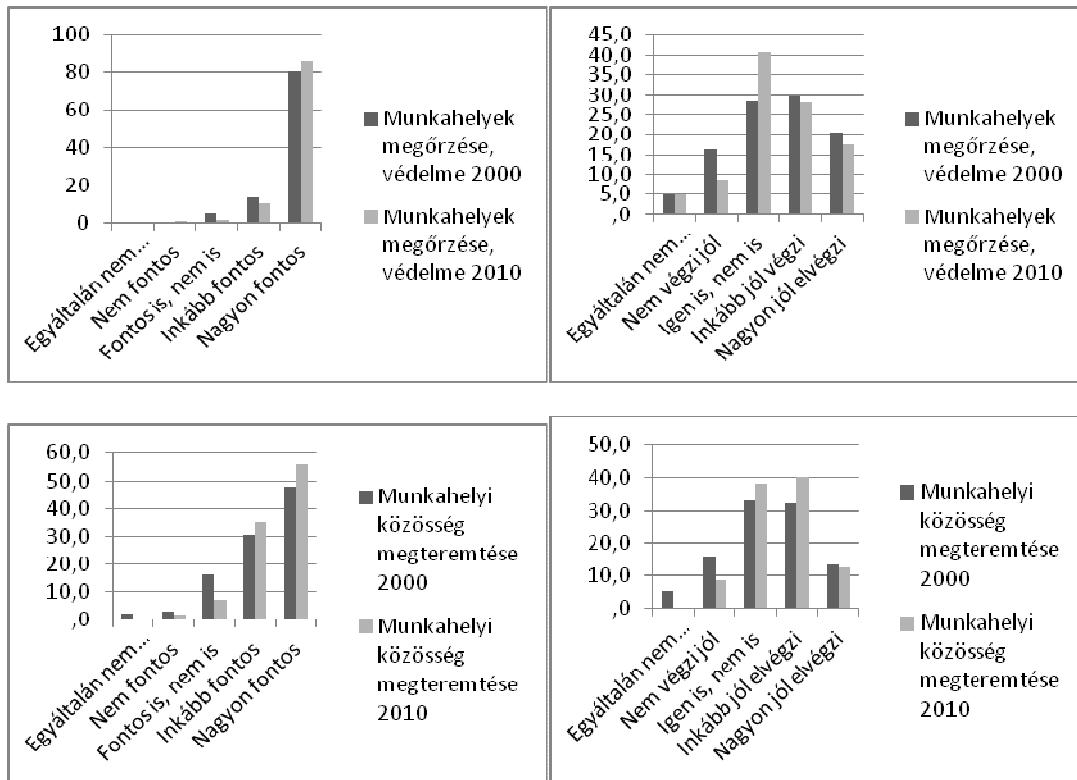
Az állami politika jelentősen vesztett nagyon fontos szerepéből, és mostmár jellemzően inkább csak fontos, és ezen a területen is, mint ahogy az ágazati kollektív szerződés tekintetében inkább az elégedetlenség a jellemző, azonban a pozitív változás itt is megfigyelhető. A munkaviszonyt jellemző jogszabályok befolyásolása 2000-ben és most is az egyik legfontosabbnak ítélt feladat, amelyben csak jelentéken, 5%pontnál alacsonyabb változás volt, azonban az elégedettség-növekedés határozottan jellemző. Ebben a változóban elmondható, hogy 2000-ben a többség, még úgy értékelte, hogy a szakszervezet nem végzi jól a dolgát, vagy igen is, nem is, addigra 2010-ben, már arészben az elégedettség volt jellemző.



22. ábra: a TB és a környezetvédelem

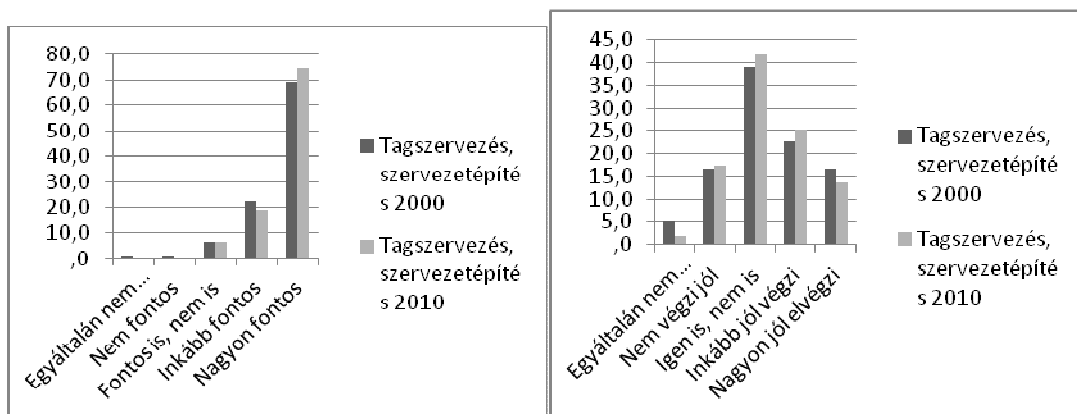
A társadalmbiztosítási szabályok befolyásolása továbbra is fontos feladat ám nem olyan nagyon, mint korábban, azonban a szakszervezetek munkájával kapcsolatban azonban az elégedetlenség a jellemző, azonban az igen is, nem is kategóriának nagyon megnövekedett aránya pozitív változást jelent. A környezetvédelem is veszített a szerepéből, alig több mint a válaszadók 15%-a tartja nagyon fontosnak, és viszonylag magas az aránya azoknak, akik fontosnak is, meg nem fontosnak is értékelik, az ő részük 30% fölött van. Jellemző a vegyes érzelmek a szakszervezet teljesítményével kapcsolatban, de a teljes elégedetlenséghez képest javulást mutat.

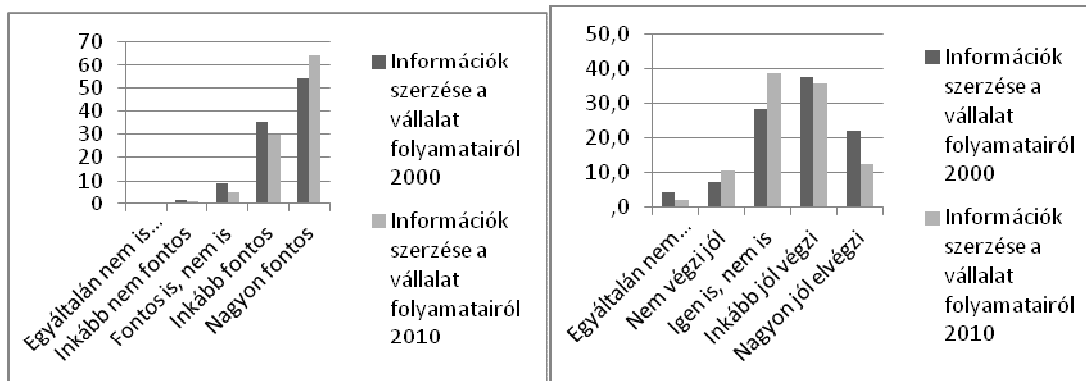
Mint láttuk a 15 összehasonlítható változó közül 10 esetben csökkent a fontosság a nagyon fontosról az inkább fontosra. Ezen változók esetén nőtt az elégedettség. Ebből következően el lehet mondani, hogy a minta szelektáltabban választotta meg, hogy mit értékel nagyon fontos tevékenységnek, és általában elégedettebb volt, mint a 2000-es csoportja a megkérdetteknek.



23. ábra: Munkahelyek megőrzése, munkahelyi közösség építése

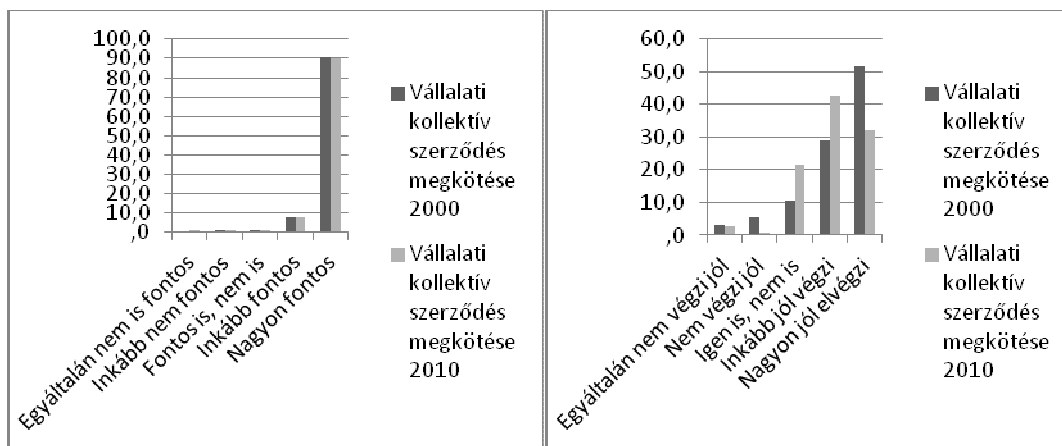
A munkahelyek megőrzése 2000-ben is jelentős feladat volt, amely abból is látszik, hogy majdnem 80%-a a megkérdezettek nagyon fontosnak értékelte, azonban 2010-ben ez valamennyivel még fontosabb feladat lehet, habár ennél az értéknél sincs meg az 5%pontos különbség. A válsággal összefüggésben a munkahely megőrzéssel kapcsolatos fontosság növekedés várható volt. Ebben a tekintetben a szakszervezet munkáját inkább jóra, vagy nagyon jóra értékelők aránya azonban csökkent, a vegyes érzelműek tábora pedig erősebb növekedést mutatott. A munkahelyi közösség fontossága szintén erősen növekedett, amely arra enged következtetni, hogy általában véve nagyobb igény van a biztonságosság érzetére. A közösség építése a szakszervezetek fogyó létszámával is összefüggésbe hozható, hiszen az erős összetartó közösségbe szívesebben tartoznak az emberek. A tagszervezés igénye is a növekvő kategóriába tartozik, ahogy azt a 24. ábra is mutatja. A tagszervezéssel kapcsolatos elégedettség nem változott jelentősen.





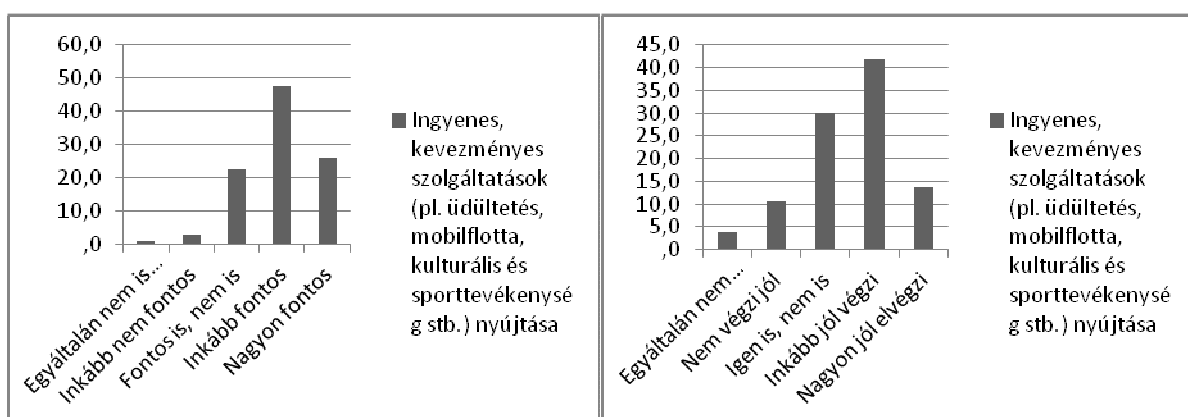
24. ábra: Tagszervezés és információ szerzés

Az információ szerzés is a növekvő fontosságú feladatok közé tartozik. A nagyon elégedettek aránya itt drasztikusan csökkent.



25. ábra: a vállalati kollektív szerződés

A nagyon fontos jelölések részarányát nézzük, akkor 2000-ben és 2010-ben is a vállalati kollektív szerződés az, amely a legfontosabb szakszervezeti feladatnak minősül a szakszervezeti vezetők szerint. A két időpontban majdnem egyezően 90,6% illetve 90% volt a nagyon fontos jelölők aránya. Ebben a kategóriában esett azok aránya a legdrasztikusabban, akik szerint a szakszervezet nagyon jól végzi a dolgát ezen a területen.



26. ábra: ingyenes és kedvezményes szolgáltatások

A 2000-es kérdőívben nem szerepelt az a kérdés, hogy mennyire tartják fontosnak a szakszervezeti vezetők az ingyenes és kedvezményes szolgáltatásokat, amelyet manapság a szakszervezetek nagy többsége nyújt. Ilyen szolgáltatások lehetnek a szakszervezeti üdülők, üdülési támogatások, vásárlási támogatások, mobiltelefonvásárlási és hívásdíj támogatások. Ahogy a fenti ábra is mutatja az ingyenes és kedvezményes szolgáltatást a vezetők nagyobb legnagyobb hányada, 47,7% fontosnak ítélte, 26,1% pedig kifejezetten fontosnak. 41,7% a megkérdezetteknek úgy is ítélte, hogy inkább jól végzi a szakszervezete ez irányú tevékenységét, 13,6% szerint pedig nagyon jól végzi. Ezzel szemben 14,6% volt, aki szerint nem vagy egyáltalán nem végzi jól a munkáját a szervezet. Ezen a területen tehát még van lehetőség a javításra.

Összefoglalva ezt a kérdéskört azt lehet elmondani, hogy három olyan meghatározó terület volt, amely időtől függetlenül megközelítőleg 80%-nál nagyobb arányban nagyon fontos feladatnak bizonyult, ez munkahelyi kollektív szerződés megkötése, a munkahelyek megőrzése, a munkajogi szabályok befolyásolása volt. 2000-ben még ebbe a kategóriába tartozott a magasabb bérek kiharcolása is, de az mára már kevésbé fontos. A szakszervezetek tevékenységét sokkal kritikusabban értékelték a vezetők a 2000-es felmérésben, szinte minden változóra elmondható, hogy javult a szakszervezeti teljesítményről alkotott vélemény, amely összefüggésben lehet azzal is, hogy az utóbbi években sokkal aktívabbnak értékelik a vezetők a szakszervezeteket.

Megnéztük, hogy mi a fontossági sorrend azaz megnéztük, hogy melyik kategória esetén jelölték legtöbben a nagyon fontos opciót, illetve összesítve is megnéztük a fontos és nagyon fontos kategóriát. Az 2010-re vonatkozó táblázatban szürke nyíllal jelölt azokat a célokat, amelyek felfelé léptek a rangsorban 2000-hez viszonyítva, illetve fekete lefelé mutató nyíllal azokat, amelyek hátrébb kerültek rangsorban, üres karika jelöli azokat a változókat, amelyek pozíciója nem változott a rendsorban

	Egyáltalán nem is fontos	Inkább nem fontos	Fontos is, nem is	Inkább fontos	Nagyon fontos	
Magasabb bér elérése 2000				8,2	91,8	1
Vállalati kollektív szerződés megkötése 2000		1,0	1,0	7,3	90,6	2
A munkaviszonyt meghatározó szabályok, törvények befolyásolása 2000			2,0	12,2	85,7	3
Munkahelyek megőrzése, védelme 2000			5,1	14,3	80,6	4
Országos bérmegállapodás megkötése 2000	2,0	1,0	6,1	13,3	77,6	5
Ágazati kollektív szerződés megkötése 2000	4,1	1,0	4,1	15,5	75,3	6
Nagyobb szociális juttatások elérése 2000			8,2	18,4	73,5	7

Tagszervezés, szervezetépítés 2000	1,0	1,0	6,1	22,4	69,4	8
Információk szerzése a vállalat folyamatairól 2000		1,0	5,1	29,6	64,3	9
Mennyire fontos - A TB szabályok befolyásolása 2000	2,1	1,0	11,3	24,7	60,8	10
Munkahelyi közösség megteremtése 2000	2,0	3,1	16,3	30,6	48,0	11
A vezetői döntésekbe való beleszólás 2000	1,0	4,1	13,3	36,7	44,9	12
Egyéni sérelmek, problémák elintézése 2000	2,1	3,1	21,6	33,0	40,2	13
Az állami politika befolyásolása 2000	7,1	5,1	21,4	27,6	38,8	14
Környezetvédelmi szabályok befolyásolása 2000	7,3	2,1	28,1	33,3	29,2	15

1. táblázat: a különböző szakszervezeti célok rangsora aszerint hány százaléka a megkérdezetteknek jelölte nagyon fontosnak 2000-ben

	Egyáltalán nem is fontos	Inkább nem fontos	Fontos is, nem is	Inkább fontos	Nagyon fontos	Sorrend	Változás
Vállalati kollektív szerződés megkötése 2010	,9	,9	,9	7,3	90,0	1	↑
Munkahelyek megőrzése, védelme 2010		,9	1,8	10,9	86,4	2	↑
A munkaviszonyt meghatározó szabályok, törvények befolyásolása 2010	,9	,9	,9	18,2	79,1	3	○
Tagszervezés, szervezetépítés 2010			6,3	18,9	74,8	4	↑
Magasabb bér elérése 2010			4,5	26,4	69,1	5	↓
Országos bérmegállapodás megkötése 2010	,9	,9	5,4	24,3	68,5	6	↓
Ágazati kollektív szerződés megkötése 2010	,9	1,8	6,4	22,7	68,2	7	↓
Nagyobb szociális juttatások elérése 2010	,9	1,8	3,6	37,3	56,4	8	↓
Munkahelyi közösség megteremtése 2010		1,8	7,2	35,1	55,9	9	↑
Információk szerzése a vállalat folyamatairól 2010		1,8	9,0	35,1	54,1	10	↓
A társadalombiztosítási szabályok befolyásolása 2010	,9	1,8	9,1	40,9	47,3	11	↓

	Egyáltalán nem is fontos	Inkább nem fontos	Fontos is, nem is	Inkább fontos	Nagyon fontos	Sorrend	Változás
Egyéni sérelmek, problémák elintézése 2010		7,2	18,0	38,7	36,0	12	↑
A vezetői döntésekbe való beleszólás 2010	,9	8,1	22,5	39,6	28,8	13	↓
Az állami politika befolyásolása 2010	4,5	4,5	21,6	40,5	28,8	14	○
Ingyenes, kedvezményes szolgáltatások (pl. üdültetés, mobilflotta, kulturális és sporttevékenység stb.) nyújtása	,9	2,7	22,5	47,7	26,1	15	○
A környezetvédelmi szabályok befolyásolása 2010	1,8	5,4	30,6	45,0	17,1	16	↓

2. táblázat: a különböző szakszervezeti célok rangsora aszerint hány százalék a megkérdezetteknek jelölte nagyon fontosnak 2010-ben

	Fontos és nagyon fontos kategória összesített aránya	Sorrend
Magasabb bér elérése 2000	100,0	1
A munkaviszonyt meghatározó szabályok, törvények befolyásolása 2000	98,0	2
Vállalati kollektív szerződés megkötése 2000	97,9	3
Munkahelyek megőrzése, védelme 2000	94,9	4
Információk szerzése a vállalat folyamatairól 2000	93,9	5
Nagyobb szociális juttatások elérése 2000	91,8	6
Tagszervezés, szervezetépítés 2000	91,8	7
Országos bérmegállapodás megkötése 2000	90,8	8
Ágazati kollektív szerződés megkötése 2000	90,7	9
A TB szabályok befolyásolása 2000	85,6	10
A vezetői döntésekbe való beleszólás 2000	81,6	11
Munkahelyi közösség megteremtése 2000	78,6	12
Egyéni sérelmek, problémák elintézése 2000	73,2	13
Az állami politika befolyásolása 2000	66,3	14
Környezetvédelmi szabályok befolyásolása 2000	62,5	15

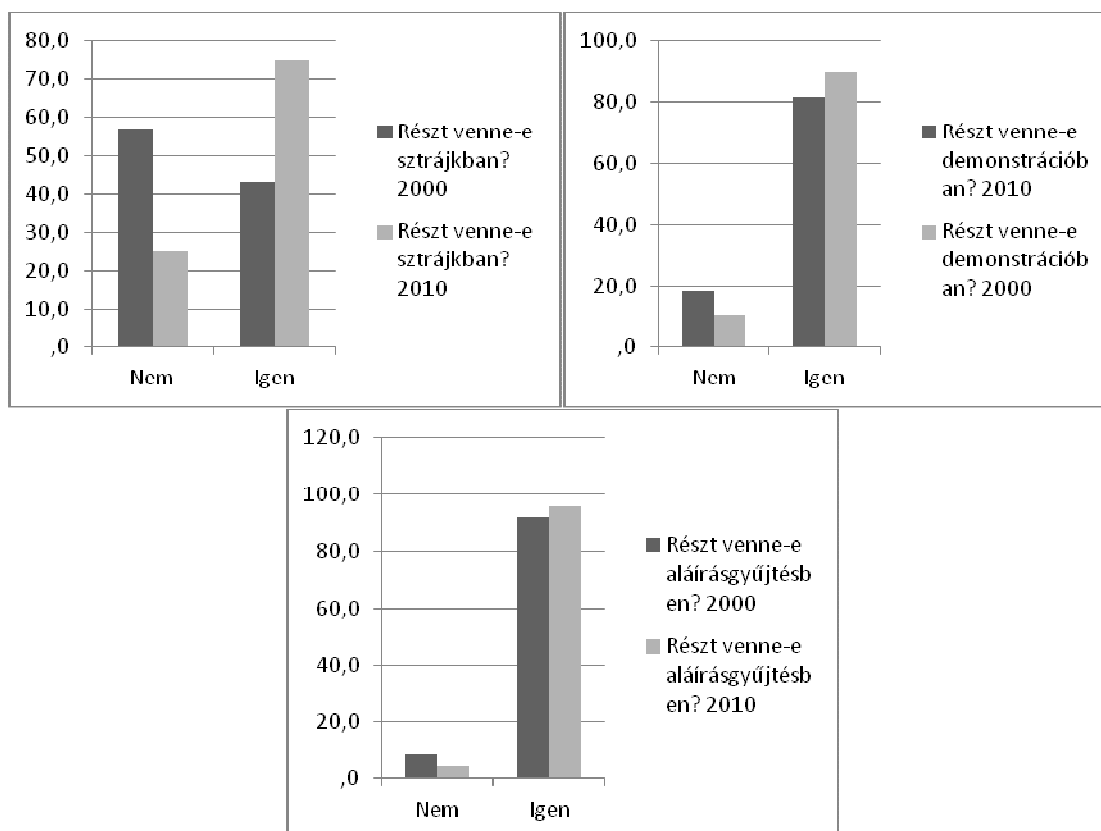
3. táblázat: a különböző szakszervezeti célok rangsora aszerint hány százaléka a megkérdezetteknek jelölte fontosnak vagy nagyon fontosnak 2000-ben

	Fontos és nagyon fontos kategória összesített aránya	Sorrend	Változás
A munkaviszonyt meghatározó szabályok, törvények befolyásolása 2010	97,3	1	↑
Vállalati kollektív szerződés megkötése 2010	97,3	2	↑
Munkahelyek megőrzése, védelme 2010	97,3	3	↑
Magasabb bér elérése 2010	95,5	4	↓
Tagszervezés, szervezetépítés 2010	93,7	5	↑
Nagyobb szociális juttatások elérése 2010	93,6	6	○
Országos bérmegállapodás megkötése 2010	92,8	7	↑
Munkahelyi közösség megteremtése 2010	91,0	8	↑
Ágazati kollektív szerződés megkötése 2010	90,9	9	○
Információk szerzése a vállalat folyamatairól 2010	89,2	10	↓
A társadalombiztosítási szabályok befolyásolása 2010	88,2	11	↓
Egyéni sérelmek, problémák elintézése 2010	74,8	12	↑
Ingyenes, kedvezményes szolgáltatások (pl. üdültetés, mobilflotta, kulturális és sporttevékenység stb.) nyújtása	73,9	13	○
Az állami politika befolyásolása 2010	69,4	14	○
A vezetői döntésekbe való beleszólás 2010	68,5	15	↓
A környezetvédelmi szabályok befolyásolása 2010	62,2	16	↓

4. táblázat: a különböző szakszervezeti célok rangsora aszerint hány százaléka a megkérdezetteknek jelölte fontosnak vagy nagyon fontosnak 2010-ben

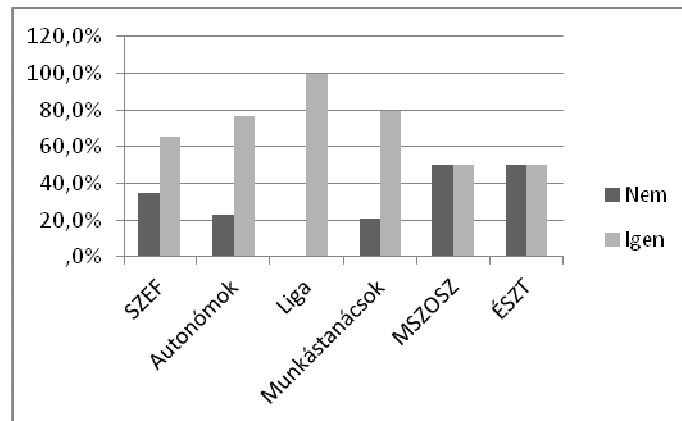
Sztrájk, demonstráció, aláírásgyűjtési hajlandóság

A következő egy rövid kérdéscsoport vizsgálata, amely 3 kérdést foglal magába. A sztrájk a legagresszívebb eszköz, amely a szakszervezetek és a munkavállalók rendelkezésére áll az érdekvédelemben. A 26. ábra azt mutatja, hogy 2010-ben a szakszervezeti vezetők már sokkal hajlamosabbak részt venni sztrájkban, mint 2000-ben. A demonstrációt az akkori 81,3%-hoz képest 2010-ben 89,7% haszná. Az aláírásgyűjtés eszközt akkor is megközelítőleg ugyanolyan hajlandósággal használták volna, mint most (5%ponttól kevesebb az eltérés).



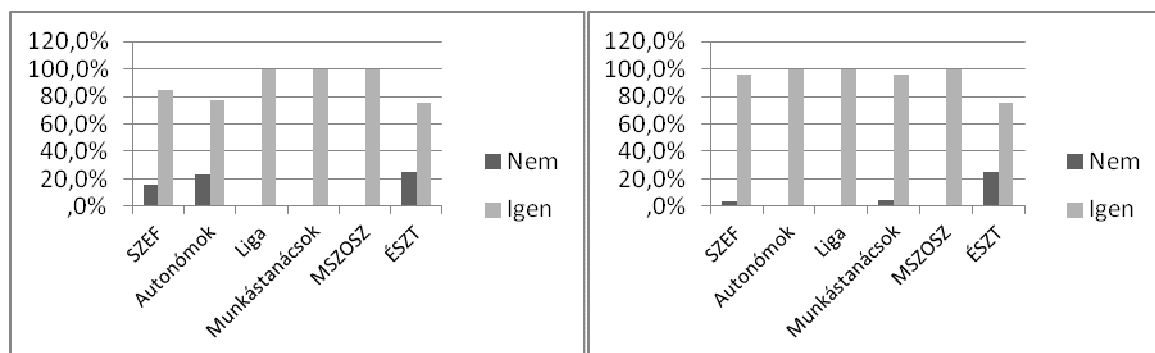
27. ábra: részt venne-e sztrájkban/demonstrációban/aláírásgyűjtésben

A kérdést megnéztük a 6 szakszervezeti konföderációra lebontva, Az első ábrán a sztrájkolna-e kérdésre adott igen és nem felbontása látható az egyes szakszervezeti konföderációk esetén.



28. ábra: melyik szakszervezeti konföderációban mennyi a sztrájkolni hajlandók aránya

Az ábrán jól jellemző, hogy az elmúlt évek sztrájk szempontból legaktívabb konföderációból a megkérdezettek 100% hajlandó lenne sztrájkolni. A második és harmadik legmagasabb arányban a Munkástanácsok és Autonóm szakszervezetek végeztek. A legkevésbé az MSZOSZ és az ÉSZT képviselői hajlamosak a sztrájkban való részvételre.

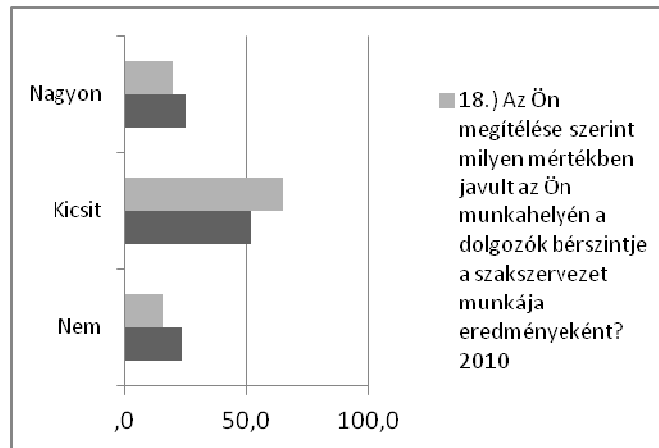


29. ábra: a szakszervezeti konföderációk képviselőinek hány százaléka venne részt demonstrációban (balra) és aláírásgyűjtésben (jobbra)

A demonstráció és az aláírásgyűjtés nem osztotta meg annyira a szakszervezeti konföderációkat, mint a sztrájkolás kérdése, mindegyik szakszervezet vezetői hajlandóak nagyon nagy arányban részt venni ilyen jellegű aktóvotásban.

Szakszervezeti tevékenység bérszintre vonatkozó hatása

Mindkét kérdőívben megtalálható volt az a kérdés, amely a fizetések szakszervezeteknek köszönhető változását firtatta. A kérdés arra vonatkozott, hogy a vezetők véleménye szerint a szakszervezetek tevékenységének köszönhetően emelkedett-e a munkahelyen dolgozók bére. A három lehetséges válasz a kérdésre, az igen, a nem és az egy kicsit volt.

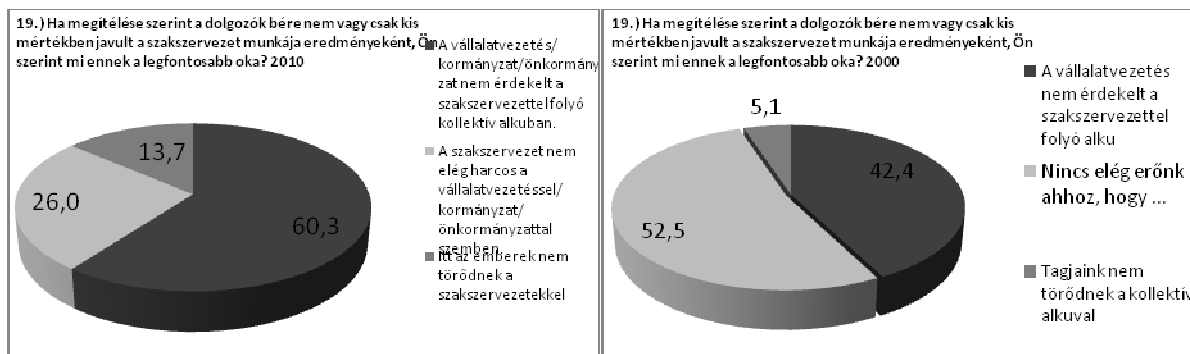


30. ábra: milyen mértékben javultak a bérek a szakszervezetek tevékenységének következtében.

Ahogy az előző ábrán is látható a megkérdezettek több, mint fele 2000-ben is és 2010-ben is úgy értékelte, hogy kis mértékben növekedett. 2000-hez képest növekedett azoknak az aránya, akik szerint kis mértékben növekedett a fizetés, akkor 51,6% gondolta így, 2010-ben a megkérdezettek 64,8%-a. Azonban a változás nem egyoldalú volt, ugyanis nem csak azok aránya csökkent, akik szerint nem járult hozzá a szakszervezet a növekedéshez, hanem azoké is, akik szerint nagy mértékben javított a szakszervezet. A nem-et válaszolók aránya 23,2%-ról, 15,4%-ra csökkent. 2000-ben a megkérdezettek 25,3% válaszolt nagyont, 2010-ben már csak 19,8%. A változások felvázolása mellett meg kell említeni, hogy szubjektív kategóriákról van szó. elképzelhető az is, hogy a nagyont válaszolók aránya azért csökkent, mert nagyobbak lettek a szakszervezetekkel szembeni elvárások.

Mindkét kérdőív megkérdezte azokat, akik nemet, vagy kis mértékben válaszoltak az előző kérdésre, hogy három lehetséges válasz közül válaszzák ki azt, amelyik leginkább oka volt annak, hogy a szakszervezet nem járult hozzá jelentősen a fizetések növekedéséhez. A 2010-es kérdőívben mind a 73 kitöltő, aki szerint nem vagy kis mértékben növekedett válaszolt erre a kérdésre, a 2000-es megkérdezés során a 71 nemleges, vagy kicsit jelölő válaszadóból 59 adott választ erre a kérdésre.

A lehetséges okok között megfogalmazásmódjában különböző, de tartalmában lényegében ugyanazok a válaszok szerepeltek. A lehetséges okok és az egyes válaszok aránya a következő ábrán olvasható.



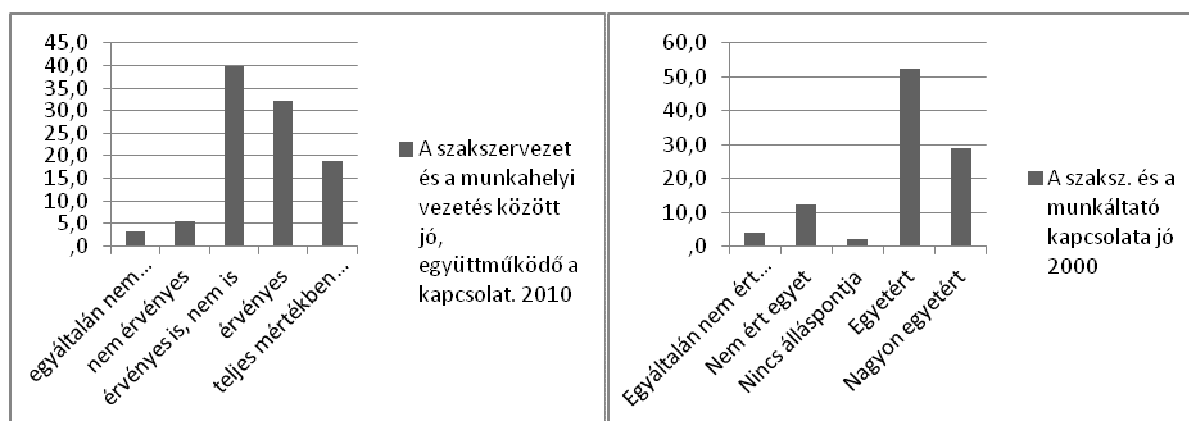
31. ábra: A megítélés szerint, amennyiben nem változott vagy csak kis mértékben a munkahelyen a fizetés, milyen oknak köszönhető?

Az okok között különbség leginkább a második opcióban tér el. 2000-ben úgy hanzott a válaszlehetőség, hogy nincs elég ereje a szakszervezetnek, a 2010-esben viszont úgy jelent meg a kérdés, hogy nem elég harcos. A kettő megkérdezést összevetve azt lehet látni, hogy a harcoság hiánya csak 26%-át tette ki a válaszoknak, míg az erő hiánya 2000-ben 52,5%. A nagy csökkenés lehet annak az oka, hogy a szakszervezet megerősödött, de részben magyarázóerővel bírhat az is, hogy a harcoság hiánya inkább belső okokra vezethető vissza, míg a szakszervezet gyengeségét magyarázhatja külső ok is. Ezt a második magyarázatot erősítheti az is, hogy a 3. opció az volt 2000-ben, hogy a szakszervezeti tagok nem törődnek a kollektív alkuval, amely a szakszervezet belső ügyeire visszavezethető. 2010-ben általánosságban volt megfogalmazva, hogy a munkahelyen a dolgozók nem törődnek a kollektív alkuval, amely ugyan árnyalatnyival külsőbb magyarázata annak a negatív teljesítménynek, hogy nem sikerül nagy mértékben változtatni a fizetésekben. Ennek megfelelően a 3. opció 2000-ben csak 5,1%-os részedéssel rendelkezett, míg 2010-ben már 13,7%-os. Mind a két időszakban jelentős mértékű válaszadási mennyiséget kapott a munkáltató érdektelensége, amely teljes mértékben külső tényező.

A munkahelyi kapcsolatok értékelése

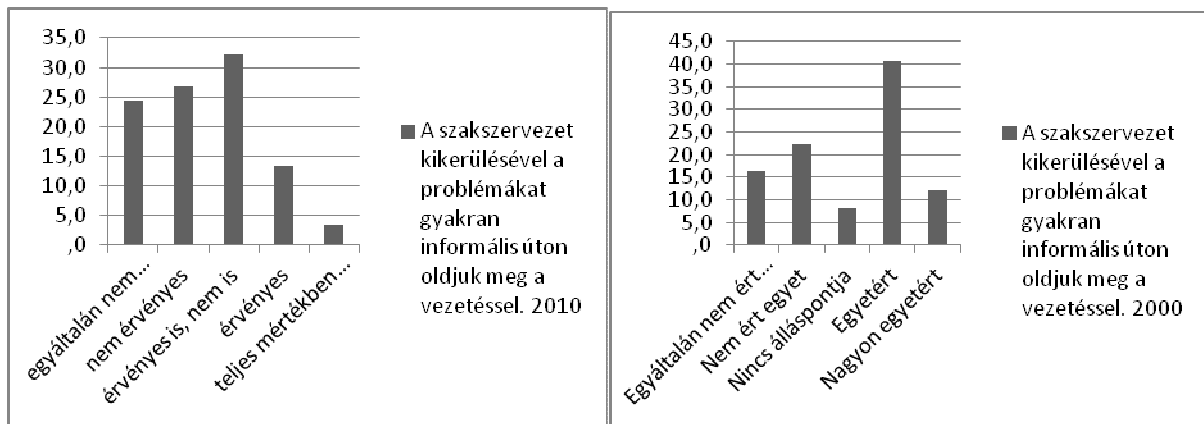
Több kérdésben kértük a megkérdezetteket arra, hogy értékeljék a munkahelyi kapcsolatokat. Ezek között a kérdések között több is volt, amelyet hasonló formában feltettek 2000-ben is a kérdések között.

Az első kérdés az volt, hogy a munkáltató és a szakszervezet kapcsolata jó-e. A lenti ábra alapján látható, hogy 2000-ben a megkérdezettek több, mint 80%-a egyetértett ezzel a kijentéssel, akik közül voltak, akik nagyon egyetértettek. 2010-ben ez már nem alakult ilyen egyértelműen. 2010-ben a megkérdezettek 40%-a szerint jó is, nem is a kapcsolat a munkáltatói oldallal. Azonban a megkérdezettek 51,2%-a vagy az érvényest, vagy a teljes mértékben érvényest karikázta. A 2000-hez képesti különbség támogatja az előző kérdésnél felismert változást, miszerint a vezetés sokszor útjában áll például a magasabb bér elérésének.



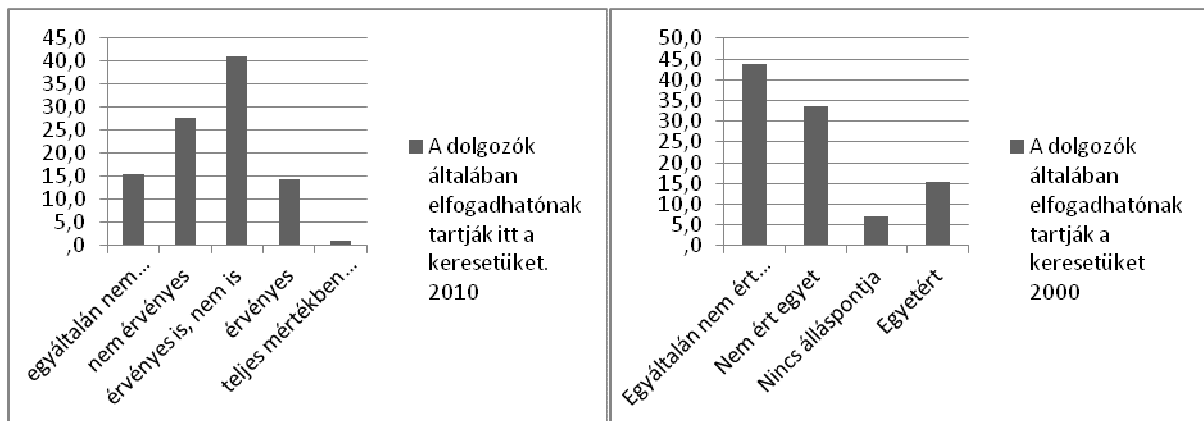
32. ábra: A szakszervezet és a munkáltató kapcsolata jó.

A következő kérdés a szakszervezet és vezetés között felmerülő problémák megoldási módjára kérdezett. Azt kívántuk megtudni, hogy vajon a problémamegoldás formális, vagy informális úton történik.



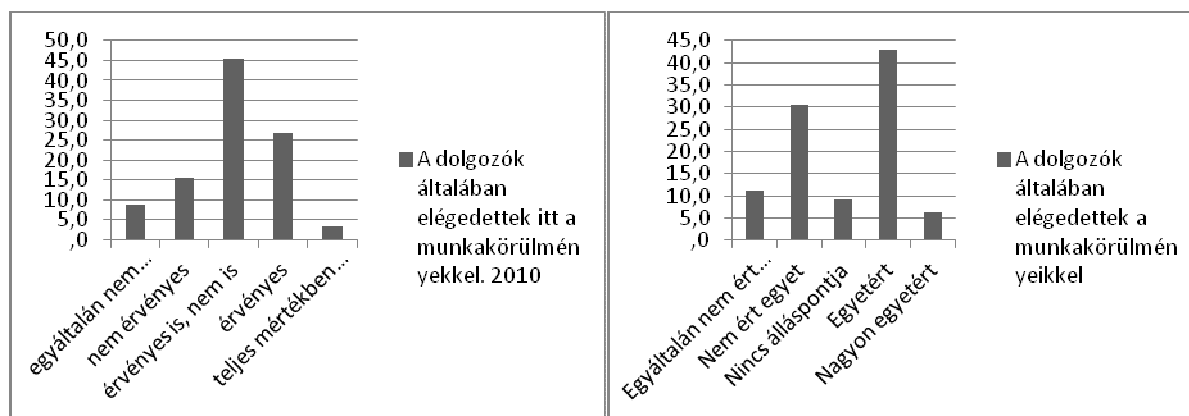
33. ábra: A problémákat informális úton oldják meg a szakszervezetek és a munkáltató.

Míg 2000-ben a megkérdezettek több, mint fele inkább egyetértett ezzel a kijelentéssel, addig 2010-ben az inkább egyet nem értők voltak többségben. Az, hogy a szervezeti probléma megoldás inkább a formális eljárások irányába terelődik szintén azt a képet erősíti mely szerint a szakszervezetek és a munkáltató jó viszonya gyengült volna.



34. ábra: Elégedettek-e a munkahelyen dolgozók a fizetésükkel.

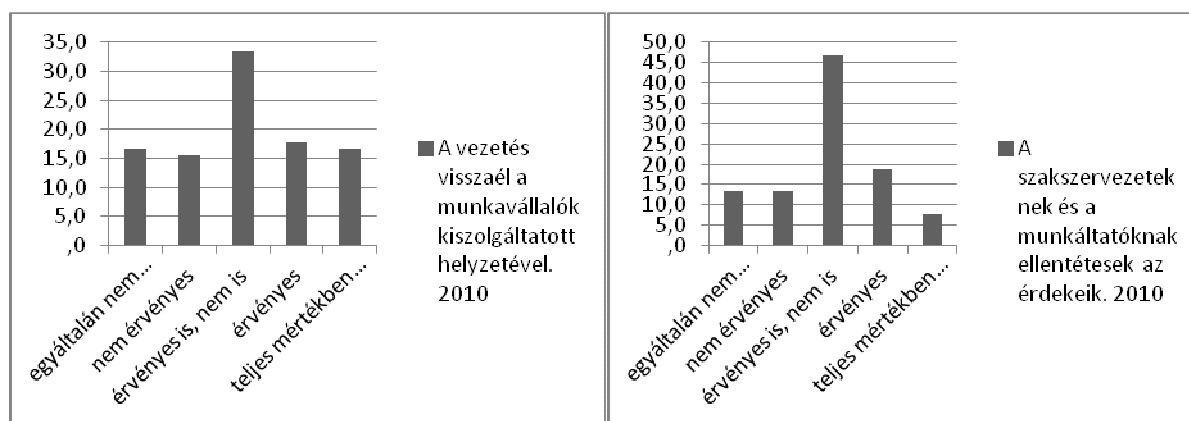
A fenti ábra kifejezetten érdekes annak tükrében, hogy az előző kérdésekre kapott válaszok azt a képet erősítik, hogy a szakszervezetek és a munkáltatók kapcsolatának megítélése valamelyest romlott. 2000-ben a megkérdezettek 43,9%-a szerint egyáltalán nem elégedettek a fizetésükkel a munkahelyen dolgozók, míg ugyanez az arány 2010-ben már csak 15,6%. A drasztikus csökkenés épp ellentétes változást jelezne, tehát javulnia kellett a kapcsolatoknak, hiszen a fizetéssel való elégedettség növekedett. Azonban egy külső tényező hatása is lehet a változás. A 2010-es felmérés gazdasági válsággal terhelt időszakban keletkezett. Azt már korábban is láthattuk, hogy a magasabb bér elérése valamennyivel veszített jelentőségéből. A bérszínvonalal való elégedettség ennek köszönhetően lehet valamennyivel jobb. Amikor az állás megtartása nem teljesen biztos, akkor a bér pusztá megléte is pozitív érzettel bír.



35. ábra: A dolgozók általában elégedettek a munkakörülményeikkel

A dolgozók munkakörülményeire vonatkozó kérdés kapcsán azt lehetett tapasztalni, hogy erről a tisztségviselők 2000-ben és 2010-ben se tudtak határozott véleményt alkotni. 2000-ben 41,8%-49,0% arányban voltak az inkább negatív véleménnyel és az inkább pozitív véleménnyel rendelkezők. Ezzel összhangban 2010-ben az érvényes is, nem is válaszlehetőség kapta a legmagasabb arányt 45,6%-kal, emellett a pozitív és negatív képpel rendelkezők aránya szintén megközelítőleg egyforma. Tehát a sokaság véleménye a kérdésben elégé megoszlik.

Szinte ugyan ilyen következtetésre lehet, azzal a két munkaviszonyt firtató kérdéssel kapcsolatban is, amelyet a 2000-es kérdőívben nem tettek fel. Ez a két kérdés arra vonatkozott, hogy a szakszervezeti tagok véleménye szerint a munkavállalók kiszolgáltatott helyzetben vannak-e, illetve ellentétesek-e az érdekeik, mint a munkáltatónak.



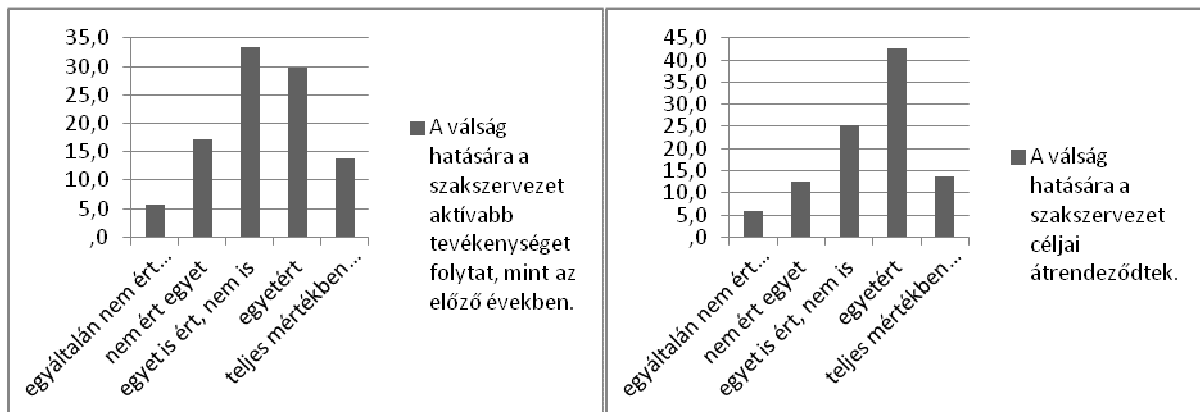
36. ábra: Kiszolgáltatott helyzet és ellentétes érdekek (nem szerepeltek a 2000-es kérdőívben)

Mindkét kérdés tekintetében jellemzően a vegyes vélemény volt túlsúlyban. A kiszolgáltatott helyzetre vonatkozó kérdésben mindegyik részkategória aránya a válaszadók között meghaladta a 15%-ot. Erről tehát el lehet mondani, hogy elég jól megosztotta a sokaságot a kérdés.

Válság hatása a szakszervezetekre

Az utolsó statisztikailag elemezhető kérdéskör a válságra, és annak hatásaira vonatkozott. A tanulmány során már hivatkoztunk erre a kérdéskörre, most bemutatjuk mindegyik kérdését és

a hozzájuk tartozó eredményeket. Ez a kérdéskör értelemszerűen nem szerepelt a 2000-es kérdőívben.



37. ábra: a válság hatása a szakszervezetek tevékenységére és célrendszerére

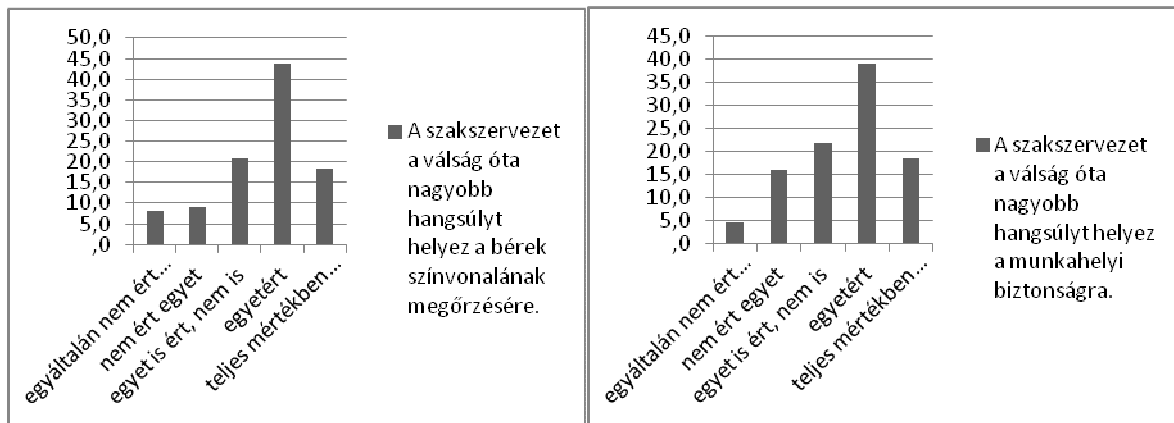
Az első két kérdés a szakszervezetek aktivitására és célrendszerére vonatkozott. A megkérdezettek több, mint a $\frac{3}{4}$ része szerint legalább részben aktívabbak lettek a szakszervezetek a válság hatására, mint korábban voltak. Az egyet nem értők aránya csupán 23,9%-volt. Az eredmény még egyértelműbb a célrendszer tekintetében. Az egyetért kategória részesedése 40% feletti, és a teljes mértékben egyetért kategória aránya is 13,8%, tehát a többség feltétlenül egyetért a megváltozott célrendszerrel. Belátható tehát, hogy a válság megváltoztatta a célrendszert.

A következő kérdések arra vonatkoztak, hogy a célrendszer elemei közül melyekre került nagyobb hangsúly.



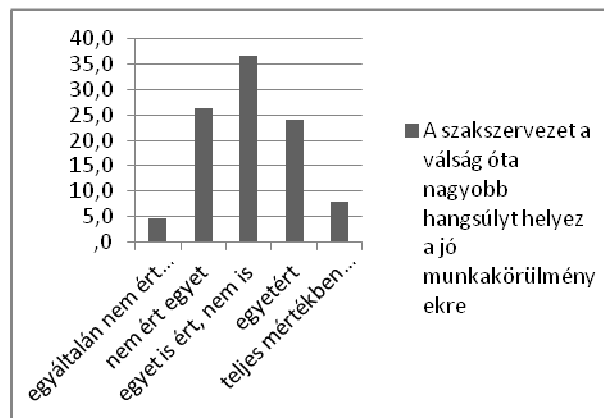
38. ábra: a munkahely biztonsága és a bér

A munkahely biztonságának fontosságát már a korábbiakban is megállapítottuk, ez a kérdés is ezt igazolja vissza. Abban a kérdésben is több, mint $\frac{3}{4}$ -edes az egyetértés, hogy a munkabiztonság szerepe inkább növekedett. A korábbiakban a béremelések iránti vágy korlátozásáról is beszéltünk, amelyet visszatükröz az is, hogy a béremelkedés fontossága vitatott kérdés. A megkérdezettek 27,6% nem ért egyet, viszont 23,0% egyetért azzal, hogy a béremelkedésre fektett hangsúly nagyobb a válság óta. Szintén hasonló arányú a részben egyetértők aránya is.



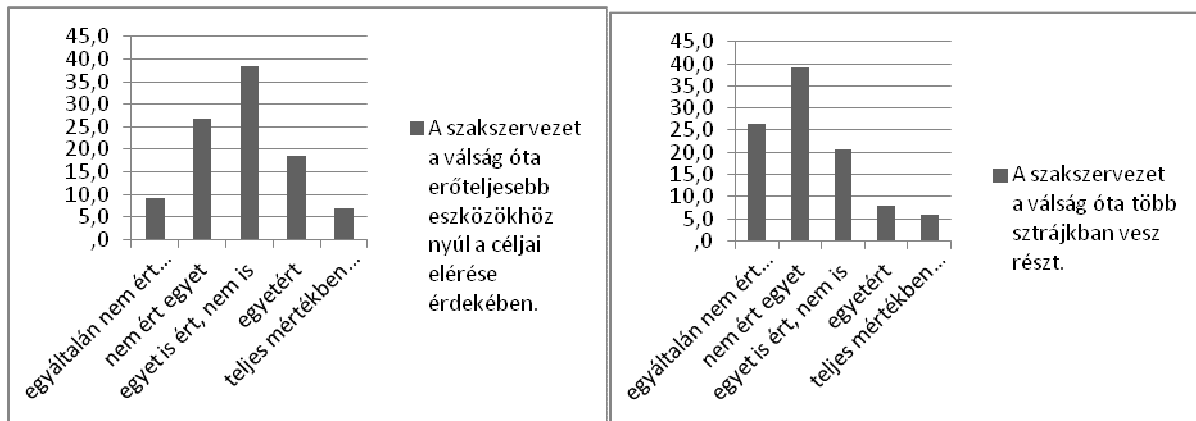
39. ábra: a bér megőrzése és a munkahelyi biztonság

A bérek megőrzésénél szintén az érvényesült, amit a korábbi adatok után sejteni lehetett. A hangsúly nem annyira béremelésen, mint inkább a bérmegőrzésen van. A megkérdezettek 62,3%-a kivétel nélkül egyetért, másik 20,7%-uk legalább részben egyetért. A munkahelyi biztonság kérdésében nem ilyen egyértelmű a helyzet. A válaszok jobban megoszlanak, mint a másik kérdésben, hiszen 4 kategória is 15%-nál nagyobb részesedést kapott, azonban mivel az egyetért kategória súlya, majd 40%, és emellett a teljesmértékben egyetlrtők aránya is nagyobb, mint a nem egyetértők aránya, így nem vethetjük el, hogy a munkahely biztonságának hangsúlya ne növekedett volna a vezető tisztségviselők többsége szerint.



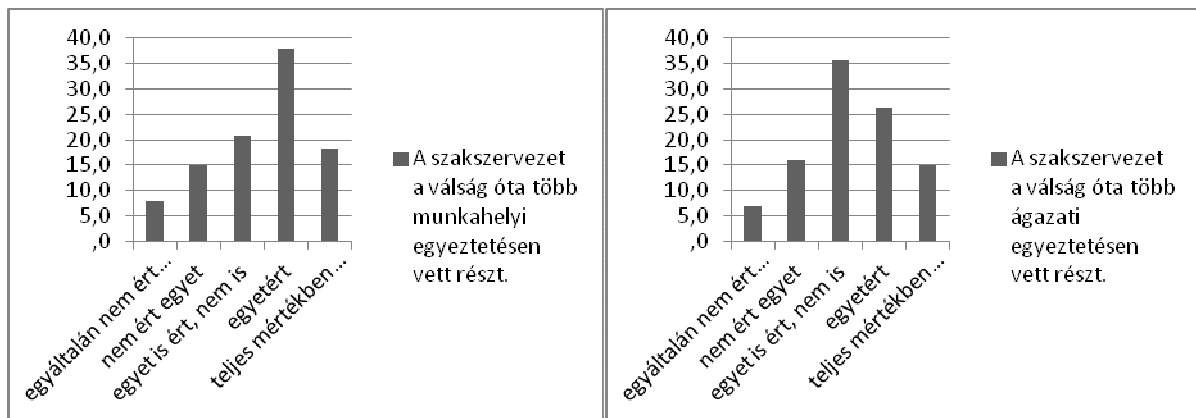
40. ábra: Nagyobb hangsúly a munkakörülményeken

A magasabb bér eléréséhez hasonlóan megosztja a megkérdezetteket, hogy vajon a munkakörülményekre nagyobb hangsúly helyeződik-e a válság óta. 31,0% azok aránya akik szerint inkább kisebb szerepet játszanak a munkakörülmények, 32,1% azok aránya, akik szerint pedig nagyobb szerepet játszik. Összefoglalva tehát a célokra vonatkozó kérdéseket, azt láthattuk, hogy a válság óta a egyértelműen nagyobb hangsúlyt kapott a munkahely és bérszínvonal megőrzése, a munkabiztonság védelme.



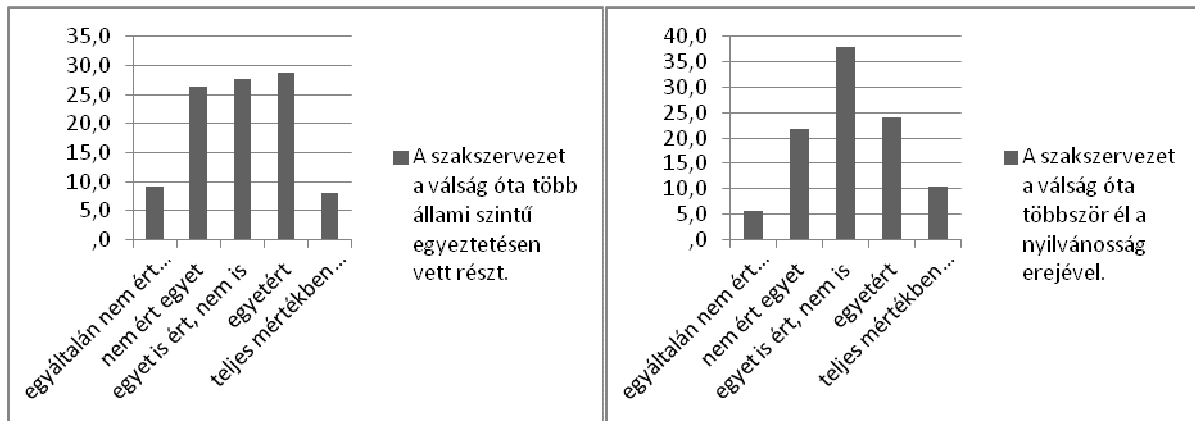
41. ábra: a szakszervezetek erőteljesebb eszközöket használnak-e, több sztrájkot szerveznek

Megoszlanak a vélemények arról, hogy a szakszervezetek erőteljesebb eszközöket használnak-e. A megkérdezettek 36%-a inkább negatív, 25,6%-a inkább pozitív véleményen van, 36,8% vegyes véleményen van. Arra azonban, hogy a szakszervezetek többet használnák a sztrájk eszközt értelműn az inkább nem volt a válasz. A megkérdezettek 86,2% legalább részben nem ért egyet azzal, hogy több sztrájkban vesz részt a szakszervezete.



42. ábra: munkahelyi és ágazati egyeztetés

Az aktivitás növekvése valószínűleg a munkahelyi egyeztetések számának növekedését is jelenti, ugyanis ezzel a kijelentéssel általánosnak tekinthető az egyetértés. A megkérdezettek több, mint $\frac{3}{4}$ -e legalább részben egyetért. Ez az arány a több ágazati egyeztetésen való részvételre is igaz, bár ott a vegyes vélemény volt a leggyakoribb válasz.



43. ábra: több állami egyeztetés és nagyobb nyilvánosság

Korábban láttuk, hogy a szakszervezeti vezetők a válság óta több munkahelyi és ágazati egyeztetésen vesznek részt azonban, az már nem igaz feltétlenül, hogy több állami egyeztetésen vennének részt, csupán a megkérdezettek 36,7%-a látja így, akikkel szemben 35,6% szerint nem vesznek részt több állami egyeztetésen. A szekció utolsó kérdése arra vonatkozott, hogy a szakszervezet többször él-e a nyilvánosság erejével, amelyre a válasz szintén megosztotta a megkérdezetteket. A megkérdezettek több, mint harmada igen is, nem is válaszolt, ez a kategória a legnagyobb arányú. A kifejezetten nemleges és egyetértő válaszok aránya megközelítőleg hasonló. 27,6% valamint 34,5%.

A legnagyobb eltéréseket mutató kérdések vizsgálata

Áttekintjük, hogy melyek voltak azok a kérdések, amelyek esetén a szakszervezeti vezetők véleménye jelentős mértékben egybehangzó volt 2010-ben. A továbbiakban a 2010-ben kapott válaszokat vizsgáljuk, a kérdések többsége is olyan, amely nem szerepelt a 2000-es felmérésben. Akkor ítéltük egybehangzónak a véleményt, amikor az 5 fokozatú skála pozitív vagy negatív értékei (4,5 vagy 1,2) a válaszadások több, mint 75%-át jelentették, vagy a semleges 3-as opcióval együtt eléri a 80%-os válaszadási arányt. Hasonló módon, ha kevesebb válaszlehetőség volt, ha az egyik válaszlehetőség választási aránya meghaladta a 75%-ot, akkor egységesnek tekintettük a minta véleményét.

Ennek megfelelően a következő kérdésekben alkottak egységes véleményt a megkérdezettek.

Szinte mindegyik szakszervezeti vezető (85% feletti arányban) fontosnak tartotta a szakszervezetek létét a modern piacgazdaságban, valamint a munkahelyi és az ágazati kollektív szerződés, vagy bérmegállapodás megkötését.

A szakszervezeti vezetők több, mint 80%-a 10 évnél régebb óta tagja a szakszervezetnek.

A szakszervezeti feladatok tekintetében a megkérdezettek 80%-a legalább részben fontosnak ítélte mindegyik felsorolt feladatot. Semelyik kategóriában nem ért el 10%-os részarányt az egyáltalán nem fontos, vagy az inkább nem fontos érték. Ha úgy értelmezzük a válaszokat, hogy azok a feladatok tekinthetők kevésbé fontosnak, amelyekre a vezetőknek legalább 20%-a azt mondta, hogy fontos is nem is, akkor az ingyenes szolgáltatások, a környezetvédelmi szabályok befolyásolása, az állami politika befolyásolása volt hátrасorolt feladat.

A szakszervezet teljesítményével való elégedettség tekintetében általánosan jellemző volt, hogy a legtöbb dimenzióban a megkérdezettek 80%-a szerint legalább részben jól végzi a szakszervezet a munkáját. Azok a tevékenységek, amelyekre ez nem volt igaz:

- az, az állami politika befolyásolása (36,9% szerint egyáltalán nem vagy nem végzi jól a feladatát)
- a társadalom biztosítási szabályok befolyásolása (a megkérdezettek 24,3% volt negatív véleményen)
- a környezetvédelmi szabályok befolyásolása (30,1% szerint nem végzi jól).

Érdekes megfigyelni, hogy a legkevésbé fontosnak ítélt kategóriákban végzett tevékenységgel a legkevésbé elégedettek a szakszervezeti vezetők.

A megkérdezett szakszervezeti vezetők 74,7%-a részt venne sztrájkban, amely kerekítve tekinthető egységes válaszadásnak, ennél jelentősebb arányban, 90% feletti arányban részt vennének a vezetők demonstrációban, aláírásgyűjtésben.

A szakszervezeti vezetők 74,7%-a szerint nem vagy csak egy kicsit javult a munkahelyi fizetés a szakszervezet tevékenységének köszönhetően. Az okokra vonatkozóan megosztottabb a válaszadás.

A munkahelyi kapcsolatokra vonatkozó kérdésekben, abban volt általános egyetértés, hogy a munkáltatóval kialakított viszony legalább részben jó és, hogy a problémákat többnyire legalább részben formális úton oldják meg.

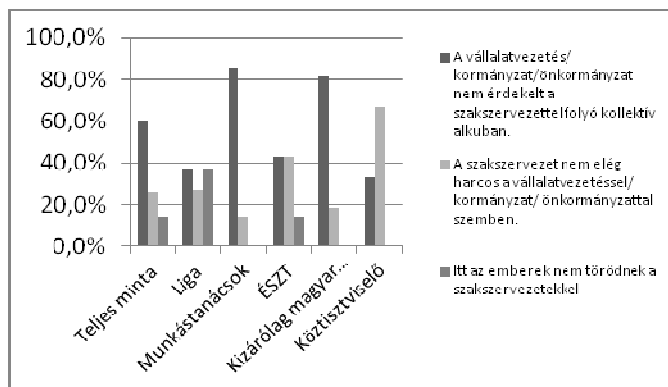
A válság hatására a vezetők véleménye szerint legalább részben átrendeződtek a szakszervezet céljai, nagyobb hangsúly került a munkahely megtartásra, a bérszínvonal megőrzésére, a munkahelyi biztonságra. A megkérdezettek 86,2% legalább részben nem értett egyet azzal, hogy több sztrájkban venne részt.

Ezek után tekintsük át azokat a változókat, amelyek tekintetében nincsenek egységes véleményen a szakszervezeti vezetők. Ezek a következők:

- mi az oka annak, hogy nem vagy csak kis mértékben növekedtek a bérek a szakszervezet tevékenységének eredményeként
- a dolgozók általában elégedettek-e a munkakörülményekkel;
- a vezetés visszaél a munkavállalók kiszolgáltatott helyzetével;
- a szakszervezeteknek és munkáltatónak ellentétesek az érdekeik;
- a válság óta aktívabb lett a szakszervezet (77% szerint legalább részben aktívabb lett);
- a válság óta nagyobb hangsúlyt kap a béremelés kérdése;
- a válság óta nagyobb hangsúly a jó munkakörülményeken;
- a válság óta erőteljesebb eszközökhöz nyúl a szakszervezet;
- a válság óta több munkahelyi egyeztetésen vesz részt (77% szerint legalább részben igaz)
- a válság óta több ágazati egyeztetésen vesz részt (77% szerint legalább részben igaz);
- a válság óta több állami egyeztetésen vesz részt
- a válság óta többször él a szakszervezet a nyilvánosság erejével

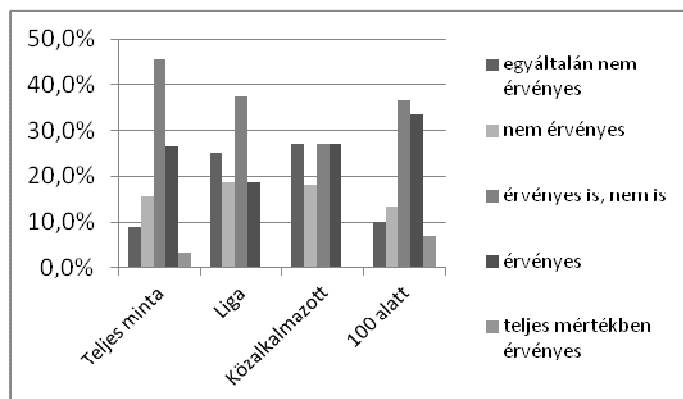
A továbbiakban ezeket a változókat érdemes megvizsgálni szakszervezeti szövetségekre, életkorra, munkaviszonyra, vállalatméretre lebontva, hogy felfedezzük, hogy a véleménykülönbségek oka visszavezethető-e ezekre. Megválaszoljuk azt a kérdést, hogy a különböző csoportokba tartozó vezetők másképpen gondolkodnak-e ezekről a kérdésekről. Az adatokat, amelyek alapján a következő megállapításokra jutottunk külön mellékletben közöljük.

Először azt néztük meg több felbontásban, hogyha a szakszervezetek tevékenységének következtében nem emelkedtek a bérek, akkor a különböző felbontások szerint a vezetők mire vezetnek vissza ennek az okait. A kérdéseket úgy vizsgáltuk, hogy megnéztük, vajon az adott kérdés esetén a válaszok aránya megfelel-e annak, amit az alapján várnánk, hogy milyen az adott kérdés válaszainak teljes megkérdezettek körén belüli megoszlása. Ha ettől jelentős az eltérés, akkor érdemes megfontolni, hogy az eltérés nem a statisztikai véletlen műve.



44. ábra: a teljes minta arányaitól legjobban eltérő csoportok, annak tekintetében, hogy mi volt az oka, hogy nem nőttek a bérek

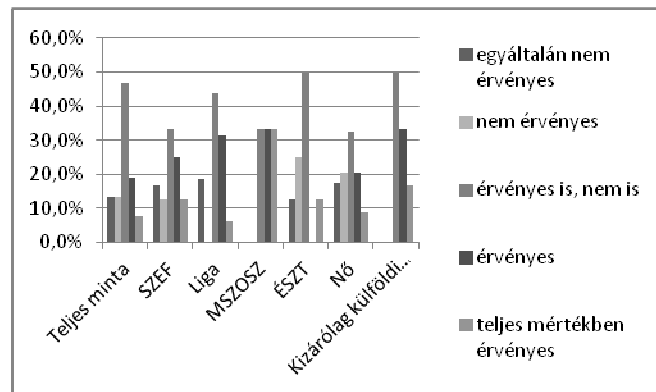
Az első kérdés az volt, hogy 2010-ben hogyan ítélték meg a különböző felbontás szerinti csoportok azt, hogy miért nem emelkedett a bérszínvonal. A teljes minta 60,3% gondolta úgy, hogy a munkáltató elzárkózása miatt, 26,0% véleménye szerint a szakszervezet nem volt elég harcoss, 13,7% gondolta úgy, hogy a dolgozók nem eléggé érdekeltek az érdekeikért való küzdelemben. A 60,3%-tól lényegesen nagyobb arányban 85,7%-ban tették felelőssé a munkáltató érdektelenségét a bérnövekedés elmaradásáért. Hasonlóan magas, 81,3%-os részarányú volt a kizárólag magyar vállalatnál dolgozókat képviselő vezetők között ez az ok, ez arra is visszavezethető, hogy a mintában a kizárólag magyar tulajdonú vállalatnál dolgozó vezetők nagy többsége a Munkástanácsokhoz tartozik. Nagyobb negatív irányú eltérés volt a Liga és az ÉSZT szövetség esetén, valamint a köztisztviselők esetén. A Liga Szakszervezetekhez tartozó vezetők azt jelölték meg okként 36,4%-ban, hogy a munkahelyen dolgozókat nem érdekli a kollektív alku. A ÉSZT és a köztisztviselők pedig jellemzően a harcosság hiányára vezették vissza a problémát.



45. ábra: a teljes minta arányaitól legjobban eltérő csoportok, annak tekintetében, hogy elégedettek-e a dolgozók a munkahelyen

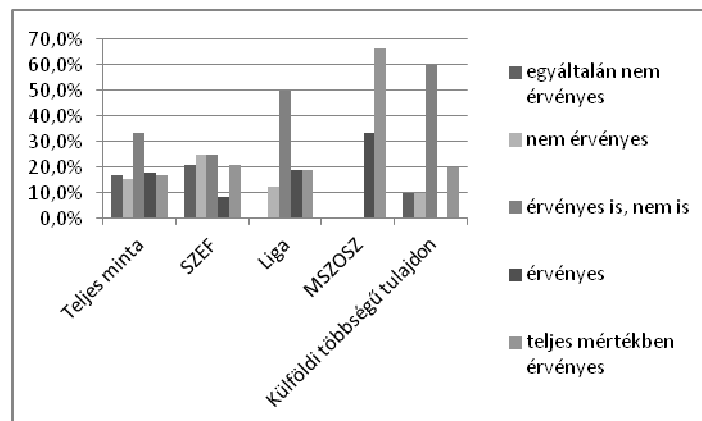
Ezt követően a munkaviszonyt érintő kérdéseket vizsgáltuk meg. Körülbelül 25% azoknak az aránya a teljes mintában, akik szerint inkább elégedetlenek a dolgozók a munkahelyen, ehhez képest a Liga Szakszervezeteket képviselő vezetők esetén 43,8% volt azok aránya, akik egyáltalán nem, vagy részben nem tartják elégedettnek a munkahelyükön dolgozókat a munkakörülményekkel. A közalkalmazottak 45,5% jelzett elégedetlenséget a munkahelyén. A teljes mintának a 30%-a szerint igaz, hogy elégedettek a munkavállalók a munkahelyükön, ettől

egyedül a 100 fő foglalkoztatott alatt dolgozó vállalatok esetén térnek el jelentősen, ott több, mint 40% szerint elégedettek.



46. ábra: a teljes minta arányaitól legjobban eltérő csoportok, annak tekintetében, hogy ellentéteseke a munkáltató és a munkavállalók érdeke

Hasonlóan vizsgáltuk, hogy ellentétesek-e az érdekek. A nők szerint inkább nem igaz ez a kijelentés, a teljes minta 26,7%-kával szemben, a nők között az arány 38,2% volt. A női vezetők között ez alapján többen lehetnek a kooperatív vezetők, mint a férfiak között. A közalkalmazottak 54,6% hasonlóan látta a helyzetet. Szintén magas a hányada az Autonómok és az ÉSZT vezetőknek. Azok a csoportok, amelyek a várt 26,7%-os egyetértési aránytól jobban egyet értenek ezzel a kijelentéssel az LIGA, az MSZOSZ és a SZEf szövetséghez tartoznak, valamint a külföldi vállalatnál dolgoznak.



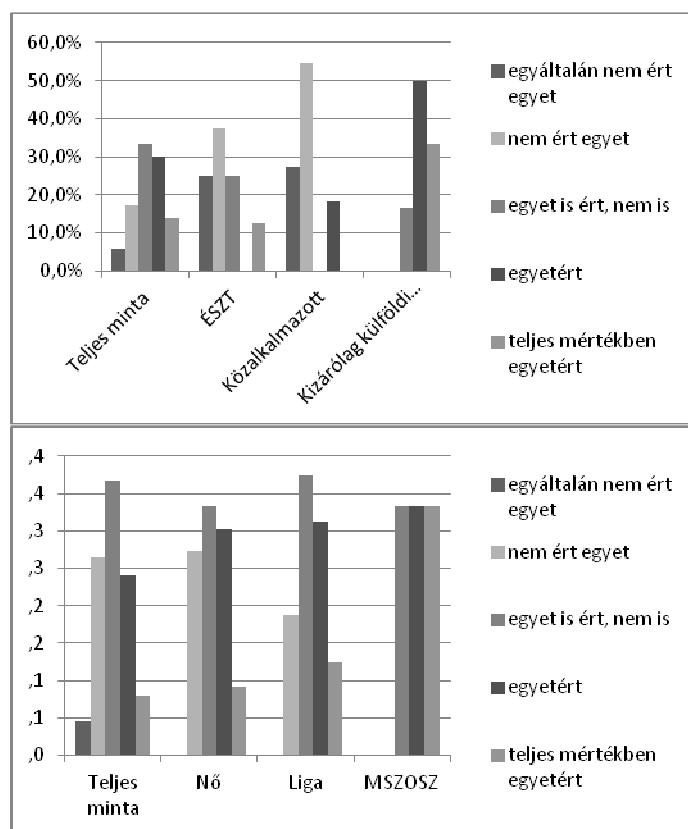
47. ábra: a teljes minta arányaitól legjobban eltérő csoportok annak tekintetében, hogy a munkáltató visszaél-e a dolgozók kiszolgáltatott helyzetével

A következőkben azt néztük, meg hogy ezek a csoportok, amelyek kifejezetten jobban egyetértettek azzal, hogy ellentétesek a munkavállalói és munkáltatói érdekek, vajon jobban egyetértenek-e azzal, hogy a munkáltató kihasználja a dolgozók kiszolgáltatott helyzetét. Az MSZOSZ-t képviselők közül mindegyik egyetértett, vagy nagyon egyetértett ezzel a kijelentéssel, habár ezt a szakszervezeti szövetséget csupán 3 vezető reprezentálja. A teljes minta 34,5% értett egyet ezzel a kijelentéssel. A SZEf vezetőknek 29,1%, A LIGA vezetőknek 37,6% értett egyet azzal, hogy kihasználnák őket, így nem állítható, hogy nagyon eltérne a véleményük a teljes mintáétól. A közalkalmazottak 63,7% szerint nem használja ki a munkáltató a kiszolgáltatott

helyzetüket. Hasonlóan érznek az önkormányzatnál és a 100 fő alatti foglalkoztatónál dolgozók, amely azt jelentheti, hogy ahol kisebb a távolság a munkáltató és a vezetés között valószínűleg kevésbé érzik úgy a munkavállalók, hogy visszaélnének a helyzetükkel a munkáltatók. A külföldi tulajdonban lévő vállalatnál dolgozókat képviselő tisztségviselők fele azonban így érzi.

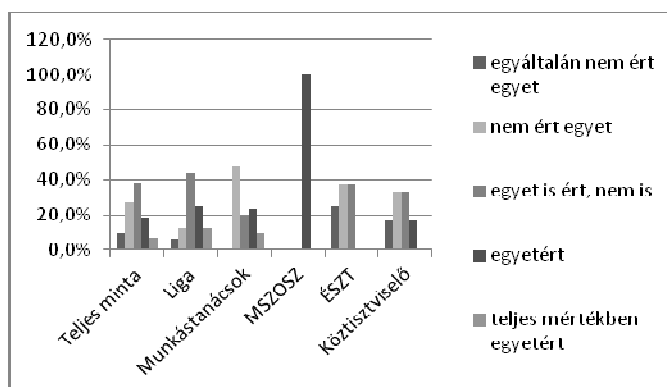
Összefoglalva, tehát a SZEF és LIGA vezetők annak ellenére, hogy ellentétesnek tartják a munkaadók és munkáltatók érdekeit, nem érzik úgy, hogy kihasználnák a munkaadók a munkáltatókat. A külföldi vállalatoknál azonban egyértelműen így érzik.

Ezt követően a válságra vonatkozó kérdésre adott válaszok eloszlását vizsgáltuk meg. Azt hogy a válság óta a béremelkedés eléréséért folytatott tevékenység szerepe növekedett volna, a minta arányhoz képest magasabb százalékban tartotta fontosnak a kizárólag külföldi tulajdonban lévő vállalatnál dolgozók (83,3%). Hasonlóan nagy az eltérés a közalkalmazottak esetén a másik véglet felé, 81,8%-uk mondta azt, hogy a fizetésemelés kevésbé fontos a válság óta, valamint az ÉSZT tagjainak 61,5% is hasonló képpen gondolkodott. Ezzel összefüggésben a közalkalmazottak és az ÉSZT tisztségviselők arányaiban többen ítélték a válság következtében kevésbé fontosnak a munkakörülményeket. A külföldi tulajdonú vállalatoknál dolgozók és a nők a munkakörülmények javítását a válság óta is fontos, növekvő jelentőségű feladatnak ítélik. A szakszervezeti szövetségek közül a Ligát képviselők 43,5%-a, valamint az MSZOSZ képviselői közül 2-en is ezen a véleményen van.



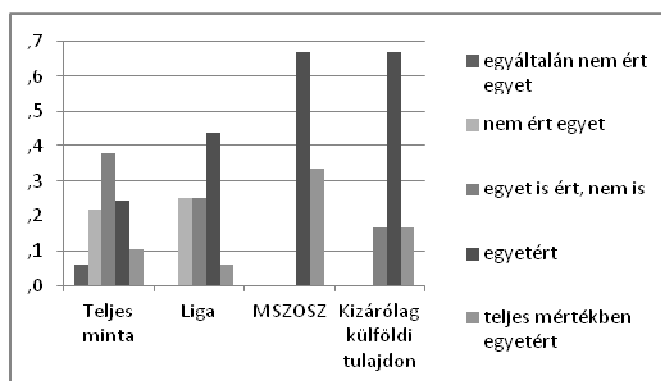
48. ábra: a teljes minta arányaitól legjobban eltérő csoportok annak tekintetében, hogy válság óta fontosabb lett-e a béremelés (felül) illetve, hogy nagyobb hangsúlyt kapnak-e a munkakörülmények

Arra a kérdésre, hogy a válság óta erőteljesebb eszközöket használnak-e a szakszervezetek a mintának a 25,4%-a válaszolt egyértelmű egyetértéssel. Ennél nagyobb arányban a Liga (37,5%) a Munkástanácsok (32,5%) és az MSZOSZ (100% 3/3) vezetők között volt az egyetértők aránya, szerintük a válság óta erőteljesebb eszközöket használnak a szakszervezetek. A külföldi tulajdonú vállalatok esetén szintén magasabb volt a hasonlóan aktívabb választ adók aránya. A mintán belül 36%-os arányban voltak azok, akik inkább nem értettek egyet azzal, hogy erőteljesebb eszközöket használnának. Ehhez képest a köztisztviselőknél 50%-os volt ez az arány, az ÉSZT-nél 62,5%.



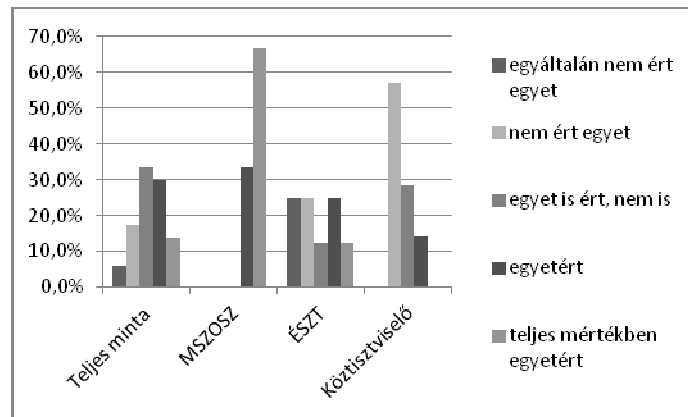
49. ábra: a teljes minta arányaitól legjobban eltérő csoportok annak tekintetében, hogy válság óta erőteljesebb eszközöket használ-e a szakszervezet

Hasonlóan az ÉSZT tagjai, a köztisztviselők és a kizárólag állami tulajdonban dolgozók voltak azok, akik nem vesznek részt több egyeztetésen, mint a válság előtt. Akik válság hatása ellenére sem vesznek részt több ágazati egyeztetésen, mint a válság előtt az szintén az ÉSZT tagjai, a közalkalmazottak és a köztisztviselők. Ehhez hasonlóan, állami egyeztetésen sem vesznek részt többször, mint az előtt.



50. ábra: a teljes minta arányaitól legjobban eltérő csoportok annak tekintetében, hogy válság óta erőteljesebb eszközöket alkalmaznak

A minta 34,5% a válság óta többször élt a nyilvánosság eszközével. Ezzel összehasonlítva a Ligát képviselő vezetők nagyobb aránya (50,1%) azt mondta, hogy többször él a nyilvánosság erejével, mint korábban, Mindhárom MSZOSZ vezető hasonlóan nyilatkozott, valamint a külföldi tulajdonban lévő vállalatoknál dolgozók is.



51. ábra: a teljes minta arányaitól legjobban eltérő csoportok annak tekintetében, hogy válság óta erőteljesebb eszközöket alkalmaznak

Végül megnézzük, hogy kik azok, akik saját megítélésük szerint aktívabbak lettek a válság óta. A minta 43,7% ítélte így meg a kérdést. Ennél sokkal jelentősebb arányú egyetértés csak az MSZOSZ-nál tapasztalható, ahol a 3 válaszolból, mindhárom egyetért. A mintán belül 23% volt, amely nem értett egyet, ennél jelentősen magasabb volt az egyet nem értők aránya a köztisztviselőknél (57,1%) és az ÉSZT (50%) képviselők között.

Hipotézisek tesztelése

Az elemzés utolsó részében arra keressük a választ, hogy az elmúlt tíz évben melyek azok a főbb pontok, amelyekben megváltozott a hazai szakszervezeti mozgalom. Ugyanakkor azt is megvizsgáljuk, hogy a válság milyen hatással volt a szakszervezetek működésére, megmozdulásaira. A hipotézisek megfogalmazását követően regressziókat futtatunk, melyekben a leglényegesebb magyarázó változókra kontrollálva ok-okozati összefüggéseket tárunk fel.

A kérdőívre a szakszervezetek vezetői adtak válaszokat, így az itt bemutatott eredmények a szakszervezeti vezetők véleményét, attitűdjeit tükrözik. Másrészt viszont a szakszervezeti tagok nagy valószínűséggel olyan szakszervezeti vezetőt választanak, aki reprezentálja a tagok értékeit, akarátát, másrészt a szakszervezeti veteőnek igen nagy ráhatása van a szakszervezet tevékenységére, céljaira, megmozdulására. Emiatt a válaszokat a szakszervezet egészének jellemzésére is használhatjuk.

Adatainkat kvázi-panel adatbázisként használjuk. A válaszok nem párosíthatóak össze a két adatfelvételi évre, vagyis a gyakorlatban két keresztmetszeti mintát raktunk össze egy adatbázissá (*pooled cross section*). Azonban az év, mint magyarázó változó beiktatása a regressziókba, valamint az év interakciója más változókkal hasznos eszköz annak eldöntésére, hogy az eltelt tíz év során változott-e, és ha igen, minek hatására a vizsgált függő változó.

Mozgósíthatóság

Hipotézis 1: A szakszervezetek sztrájkképessége megnőtt a 2000-2010 közötti időszakban.

A hipotézist a regresszió alapján egyértelműen elfogadhatjuk. 1%-os szinten szignifikáns az az eredmény, hogy ha a minta eloszlása nem változott volna, akkor a sztrájkolni kész női szakszervezeti vezetők aránya a 2010-es mintában 95%-kal lenne magasabb. A férfiak esetében még erősebb a sztrájkképesség növekedése, a sztrájk valószínűsége 130%-kal növekszik meg 2010-re a férfiak esetében.

Részlet venne-e sztrájkban?			
Marginális hatások			
változó	dy/dx	Std. Err.	P>z
év	0.9514283**	0.06201	0
férfi	0.0998131	0.13488	0.459
év*férfi	0.3502048*	0.15507	0.024
kor	0.0817403	0.08135	0.315
év*kor	0.3980115**	0.13571	0.003
hány éve tag	0.2890765*	0.11638	0.013
iskolai végzettség	0.0098968	0.06826	0.885
munkavállaló	0.1498927	0.24269	0.537
közalkalmazott	0.1430235	0.2514	0.569
szakalkalmazott	0.2540497	0.17695	0.151
beosztott értelmiségi	0.0814847	0.15946	0.609

alsó vezető	0.0872219	0.21399	0.684
középvezető	0.1606364	0.13091	0.22
egyéb	0.0338139	0.26781	0.9
külföldi tulajdonú cég	0.1496662	0.16449	0.363
állami tulajdonú cég	0.1128144	0.14951	0.451
kontroll változók:			
ágazatok			
területi változók			
cégméret			

Kihagyott, bázis változók: Foglalkoztatási viszony: köztisztviselő;
Munkakör: munkás; Tulajdon: magyar; Ágazat: mezőgazdaság;
Megyék: LHH;

Jelmagyarázat: ** 1 %-on szignifikáns; * 5%-on szignifikáns; † 10%-on szignifikáns

Hipotézis 2: A szakszervezetek demonstrációs készsége megnőtt a 2000-2010 közötti időszakban.

A két időszak alatt nem változott meg lényegesen a demonstráció valószínűsége, így a hipotézist elvetjük.

Részt venne-e demonstrációban?			
Marginális hatások			
változó	dy/dx	Std. Err.	P>z
év	0.1405962	0.21717	0.517
férfi	-0.0730964	0.07023	0.298
év*férfi	0.1402011*	0.06265	0.025
kor	0.0262948	0.04446	0.554
év*kor	-0.065318	0.06286	0.299
hány éve tag	-0.1047704	0.08884	0.238
iskolai végzettség	-0.0099649	0.03962	0.801
munkavállaló	-0.0913254	0.13698	0.505
közalkalmazott	-0.100776	0.18198	0.58
szakalkalmazott	0.1115873**	0.03991	0.005
beosztott értelmiségi	0.0096182	0.08465	0.91
alsó vezető	0.0408276	0.06635	0.538
középvezető	0.062272	0.05357	0.245
egyéb	-0.45705	0.3216	0.155
külföldi tulajdonú cég	0.0241755	0.08565	0.778
állami tulajdonú cég	-0.1031141	0.06752	0.127
kontroll változók:			
ágazatok			
területi változók			
cégméret			

Kihagyott, bázis változók: Foglalkoztatási viszony: köztisztviselő;
Munkakör: munkás; Tulajdon: magyar; Ágazat: mezőgazdaság;
Megyék: LHH;

Jelmagyarázat: ** 1 %-on szignifikáns; * 5%-on szignifikáns; †
10%-on szignifikáns

Hipotézis 3: A szakszervezetek aláírásgyűjtési készsége megnőtt a 2000-2010 közötti időszakban.

Az eltelt tíz év alatt jelentősen, 52%-kal nőtt a szakszervezetek női vezetőinek készsége arra, hogy bizonyos célok elérése érdekében aláírás gyűjtési akcióba kezdjenek. A férfi vezetők ugyanakkor 37%-kal kisebb valószínűséggel fognak hasonló akciókba.

Részt venne-e aláírásgyűjtésben?			
Marginális hatások			
változó	dy/dx	Std. Err.	P>z
év	0.5262976**	0.17349	0.002
férfi	-0.0001805	0.00343	0.958
év*férfi	-0.8964321**	0.32632	0.006
kor	-0.0017068	0.00249	0.493
év*kor	-0.0025448	0.00614	0.679
hány éve tag	0.0000579	0.00502	0.991
iskolai végzettség	0.0001462	0.00159	0.927
munkavállaló	-0.0024861	0.00713	0.727
közalkalmazott	0.007629	0.00946	0.42
szakalkalmazott	0.0019072	0.00305	0.531
beosztott értelmiségi	0.001495	0.00266	0.573
alsó vezető	0.0016165	0.00238	0.497
középvezető	0.0078477	0.00872	0.368
egyéb	0.0019729	0.00262	0.452
külföldi tulajdonú cég	0.0014688	0.0032	0.646
állami tulajdonú cég	-0.0030409	0.00442	0.491
kontroll változók:			

ágazatok			
területi változók			
cégméret			

Kihagyott, bázis változók: Foglalkoztatási viszony: köztisztviselő;
Munkakör: munkás; Tulajdon: magyar; Ágazat: mezőgazdaság;
Megyék: LHH;

Jelmagyarázat: ** 1 %-on szignifikáns; * 5%-on szignifikáns; †
10%-on szignifikáns

A vizsgálatban megfigyelhettük, hogy a szakszervezeti vezetők aktivitási valószínűsége megnövekedett az elmúlt években. A női vezetők esetében ez a sztrájkban és az aláírásgyűjtésben való részvétel valószínűségének növekedését is jelenti, míg a férfiak esetében sokkal magasabb lett a sztrájkkészség, míg az aláírásgyűjtési akciókban kevésbé valószínű, hogy részt venének, mint 2000-ben. A demonstrációra való hajlandóság nem változott kimutathatóan.

Célrendszer

A célrendszer vizsgálatokor a „Mennyire tartja fontosnak a következő szakszervezeti feladatokat?” főkérdésen belül különböző célok esetében kellett választani az „egyáltalán nem fontos”; „inkább nem fontos”; „fontos is, nem is”; „inkább fontos”; „nagyon fontos” válaszok közül. Gyakran találkoztunk azzal, hogy az adott személy különböző kérdésekre adott válaszai közt magas volt a korreláció. Ez azt jelentette, hogy a válaszadó sok célt ugyanolyan fontosságúnak jelölt meg. Annak érdekében, hogy elkerüljük a válaszok téves értelmezését, az adott válaszokat centráltuk².

A célrendszer vizsgálatához lefuttatott – sorba rendezett probit – regressziókban a következő változókat használtuk fel:

Függő változó: cél fontossága
Magyarázó változók
év
férfi
év*férfi
kor

² Elképzelhető például, hogy egy célt a férfiak átlagosan fontosabbnak jelöltek be, mint a nők. De ez a válaszok korrelációja ismeretében arról tanúskodhat, hogy a férfiak általában minden célt fontosabbnak jelölnek be, mint a nők. Tehát az egyes személyek válaszait a többi válasz ismeretében középre rendeztük, figyelembe véve, hogy nem a válaszok abszolút értéke, hanem egymáshoz viszonyított értéke fontos számunkra. Vagyis, ha valaki minden kérdésre 3-4-5 értéket adott (vagyis minden célt közepesen, inkább vagy nagyon fontosnak tartott), akkor az adott válaszait középre rendeztük, úgy, hogy a válaszok a 2-3-4 értékeket vegyék fel. Így a pesszimistább és az optimistább válaszadók értékelése összehasonlíthatóvá vált.

év*kor
hány éve tag
iskolai végzettség
munkavállaló
közalkalmazott
szakalkalmazott
beosztott értelmiségi
alsó vezető
középvezető
egyéb
külföldi tulajdonú cég
állami tulajdonú cég
kontroll változók:
ágazatok
területi változók
cégméret

A hipotézisek tárgyalásakor csupán azokat az eredményeket közöljük, amelyek valamilyen szinten szignifikánsnak bizonyultak, vagyis statisztikai értelemben bizonyító erővel bírnak. A többi regresszió eredményeit – a változók legfontosabb keresztábláival együtt – a melléklet tartalmazza.

Hipotézis 1: A szakszervezetek céljai átrendeződtek 2000-2010 között.

A szakszervezetek vezetőinek válaszaiból kirajzolódó kép alapján általános változás a célrendszerben nem történt, azonban egyes célok fontosságának megítélése korcsoportok és nemek között változott.

A bérnövekedést 2000-ben az idősebb korosztályok tekintették fontosabb célnak, míg 2010-re ez az arány megfordult. Minél fiatalabb a válaszadó, annál fontosabbnak tartja a magasabb bér elérését. Egy 10 évvel idősebb munkavállaló esetében 15%-kal nagyobb a valószínűsége, hogy számára „fontos is, nem is” a béremelés, és 15%-kal kisebb a valószínűsége, hogy „inkább fontos”-nak tartsa a béremelési célt.

Mennyire fontos: magasabb bér elérése			
Marginális hatások			
kor (2000)	dy/dx	Std. Err.	P>z
Nem fontos	-0.0086	0.0067	0.2010
Fontos is, nem is	-0.1149 [†]	0.0679	0.0910
Inkább fontos	0.1179 [†]	0.0695	0.0900
Nagyon fontos	0.0057	0.0049	0.2480
kor (2010)			
Nem fontos	0.0113	0.0086	0.1910
Fontos is, nem	0.1502 [†]	0.0876	0.0860

is			
Inkább fontos	-0.1540†	0.0894	0.0850
Nagyon fontos	-0.0074	0.0064	0.2480

Jelmagyarázat: ** 1 %-on szignifikáns; * 5%-on szignifikáns; † 10%-on szignifikáns

2000-ben még nem volt lényeges, statisztikailag szignifikáns különbség a férfiak és a nők között abban a tekintetben, hogy mennyire tartják fontosnak a vállalati kollektív szerződés megkötését. 2010-re a férfiak 31%-kal nagyobb valószínűséggel tartják inkább fontosnak a kollektív szerződést, mint a nők.

Mennyire fontos: vállalati kollektív szerződés megkötése			
Marginális hatások			
férfi (2000)	dy/dx	Std. Err.	P>z
Nem fontos	0.0032443	0.00785	0.68
Fontos is, nem is	0.0517859	0.12383	0.676
Inkább fontos	-0.053515	0.1277	0.675
Nagyon fontos	-0.0015151	0.00398	0.703
férfi (2010)			
Nem fontos	-0.0162365	0.01155	0.16
Fontos is, nem is	-0.319049*	0.14996	0.033
Inkább fontos	0.3182756*	0.14293	0.026
Nagyon fontos	0.0170099	0.01919	0.375

Jelmagyarázat: ** 1 %-on szignifikáns; * 5%-on szignifikáns; † 10%-on szignifikáns

Hipotézis 2: a nők jobban bele kívánnak szólni a munkavállalókat közvetlenül nem érintő ügyekbe

A válaszok egyértelműen alátámasztják a feltevést. Mind a vállalat vezetőinek döntéseibe, mind az állami politikába aktívabban kívánnak beleszólni, mint a férfi válaszadók.

Mennyire fontos: vezetői döntésekbe való beleszólás			
Marginális hatások			
férfi	dy/dx	Std. Err.	P>z
Egyáltalán nem fontos	0.07871*	0.03979	0.048
Nem fontos	0.15087*	0.07255	0.038
Fontos is, nem is	-0.1448*	0.06734	0.032
Inkább fontos	-0.0811*	0.04392	0.065
Nagyon fontos	-0.0037	0.00475	0.439

Jelmagyarázat: ** 1 %-on szignifikáns; * 5%-on szignifikáns; † 10%-on szignifikáns

A politikai döntések esetében az arány 2010-re megfordult: a 2010-es kérdőívben a férfi válaszadók a nőkhöz képest nagyobb része vélte úgy, hogy a politika befolyásolása inkább vagy nagyon fontos.

Mennyire fontos: állami politika befolyásolása			
Marginális hatások			
férfi (2000)	dy/dx	Std. Err.	P>z
Nem fontos	0.19068**	0.05934	0.001
Fontos is, nem is	0.19175**	0.05622	0.001
Inkább fontos	-0.2633**	0.07184	0
Nagyon fontos	-0.1191**	0.04709	0.011
férfi (2010)			
Nem fontos	-0.2135**	0.05441	0
Fontos is, nem is	-0.2764**	0.06475	0
Inkább fontos	0.24493**	0.05243	0
Nagyon fontos	0.24495**	0.09988	0.014

Jelmagyarázat: ** 1 %-on szignifikáns; * 5%-on szignifikáns; † 10%-on szignifikáns

A munkaviszonyt meghatározó törvények befolyásolását 2000-ben inkább az idősebb, 2010-ben inkább a fiatalabb korosztály tartotta fontos célkitűzésnek.

Mennyire fontos: munkaviszonyt meghatározó törvények befolyásolása			
Marginális hatások			
kor (2000)	dy/dx	Std. Err.	P>z
Egyáltalán nem fontos	-0.0013	0.00182	0.478
Nem fontos	-0.0165†	0.01003	0.099
Fontos is, nem is	-0.1395*	0.06625	0.035
Inkább fontos	0.15526*	0.07199	0.031
Nagyon fontos	0.00206	0.00272	0.449
kor (2010)			
Egyáltalán nem fontos	0.00147	0.0021	0.484
Nem fontos	0.01883	0.01242	0.13
Fontos is, nem is	0.1589*	0.08389	0.058
Inkább fontos	-0.1768*	0.09183	0.054
Nagyon fontos	-0.0023	0.00315	0.457

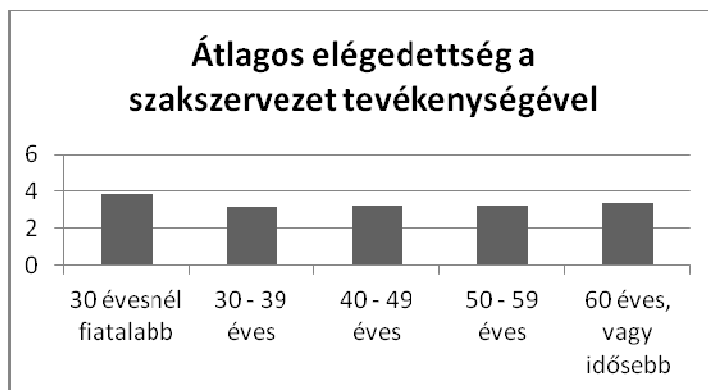
Jelmagyarázat: ** 1 %-on szignifikáns; * 5%-on szignifikáns; † 10%-on szignifikáns

Elégedettség

Az elégedettség vizsgálatához alkalmazott módszertan megegyezik a célrendszerrel használt módszerrel.

Hipotézis 1: a szakszervezetek tevékenységével való elégedettség korcsoportonként és nemenként eltérő.

Az elégedettségre vonatkozó válaszok átlagolása után azt az eredményt kapjuk, hogy általánosságban a 30-39 éves korosztály a legkevésbé elégedett a szakszervezetek munkájával, míg a 30 évnél fiatalabbak körében a legnagyobb az elégedettség, igaz, hogy itt a legnagyobb a válaszok szóródása is.



Az idősebbek elégedettebbek, a fiatalabb korosztályok kevésbé elégedettek a szakszervezet közösségépítő tevékenységével, ami kétféle dolgot jelenthet. Egyrészt jelentheti azt, hogy a fiatalabb korosztályokban erősebb a közösségi programok iránti igény, emiatt a közösségi aktivitás jelenlegi szintje kevésbé elégíti ki őket, mint az idősebbeket. másrészt azt is jelentheti, hogy a megszervezett közösségi programok jellege jobban igazodik az idősebb korosztály igényeihez.

Mennyire végzi jól: munkahelyi közösség megteremtése			
Marginális hatások			
kor	dy/dx	Std. Err.	P>z
Nem végzi jól	-0.075 [†]	0.04169	0.072
Igen is, nem is	-0.0345	0.0226	0.127
Inkább jól elvégzi	0.09322 [†]	0.05241	0.075
Nagyon jól elvégzi	0.01625	0.01052	0.122

Jelmagyarázat: ** 1 %-on szignifikáns; * 5%-on szignifikáns; † 10%-on szignifikáns

A vezetői döntésekbe való beleszólást, mint az előzőekben láttuk, a nők fontosabbnak, míg a férfiak kevésbé fontosnak tartják. Ezzel párhuzamosan a férfiak kevésbé elégedettek ezen a területen a szakszervezet munkájával.

Mennyire végzi jól: vezetői döntésekbe való beleszólás			
Marginális hatások			
férfi	dy/dx	Std. Err.	P>z
Egyáltalán nem végzi jól	0.027185 [†]	0.01637	0.097
Nem végzi jól	0.217477**	0.08407	0.01
Igen is, nem is	-0.09735*	0.04244	0.022
Inkább jól elvégzi	-0.12662*	0.05552	0.023
Nagyon jól elvégzi	-0.0207	0.01449	0.153

Jelmagyarázat: ** 1 %-on szignifikáns; * 5%-on szignifikáns; † 10%-on szignifikáns

Hipotézis 2: A 2000 és 2010 közötti időszakban megváltozott a szakszervezeti munkával kapcsolatos elégedettség.

A regressziók eredményeiből látható, hogy néhány szakszervezeti feladat ellátásával kapcsolatban megváltozott a szakszervezeti vezetők elégedettsége. Általánosságban elmondható, hogy azokon a területeken, amelyeken változott az elégedettség, ott a változás az elégedettség csökkenését jelentette.

Csökcent az elégedettség azzal kapcsolatban, ahogyan a szakszervezet információkat szerez a vállalat folyamatairól.

Mennyire végzi jól: információk szerzése a vállalat folyamatairól			
Marginális hatások			
2010	dy/dx	Std. Err.	P>z
Egyáltalán nem végzi jól	0.031388**	0.03731	0.4
Nem végzi jól	0.336718*	0.14696	0.022
Igen is, nem is	0.272215**	0.06276	0
Inkább jól elvégzi	-0.47978**	0.11575	0
Nagyon jól elvégzi	-0.16054	0.10804	0.137

Jelmagyarázat: ** 1 %-on szignifikáns; * 5%-on szignifikáns; † 10%-on szignifikáns

A kollektív szerződés megkötését illetően is elégedetlenebbek a válaszadók.

Mennyire végzi jól: vállalati kollektív szerződés megkötése			
Marginális hatások			
2010	dy/dx	Std. Err.	P>z
Egyáltalán nem végzi jól	0.059132	0.06977	0.397
Nem végzi jól	0.193974†	0.10522	0.065
Igen is, nem is	0.576976**	0.068	0
Inkább jól elvégzi	-0.13313*	0.06061	0.028
Nagyon jól elvégzi	-0.63216**	0.12091	0

Jelmagyarázat: ** 1 %-on szignifikáns; * 5%-on szignifikáns; † 10%-on szignifikáns

Az országok bérmegállapodással kapcsolatban általános a kiábrándulás: legalább 45%-kal többen gondolják úgy, hogy a szakszervezet nem végzi jól ezt a tevékenységét. Az országos bérmegállapodással kapcsolatos elégedettség korcsoportok között is átrendeződött. Az idősebb

korosztályok elégedettebbek, a fiatalabbak elégedetlenebbek lettek a tevékenységgel kapcsolatban.

Mennyire végzi jól: országos bérmegállapodás megkötése			
Marginális hatások			
2010	dy/dx	Std. Err.	P>z
Egyáltalán nem végzi jól	0.148001	0.10159	0.145
Nem végzi jól	0.452194**	0.09429	0
Igen is, nem is	0.130612**	0.05053	0.01
Inkább jól elvégzi	-0.4794**	0.06444	0
Nagyon jól elvégzi	-0.25141†	0.13715	0.067
kor (2010)			
Egyáltalán nem végzi jól	-0.01986†	0.01117	0.09
Nem végzi jól	-0.14618**	0.05304	0.006
Igen is, nem is	-0.05747†	0.03167	0.07
Inkább jól elvégzi	0.183526**	0.06658	0.006
Nagyon jól elvégzi	0.039984*	0.01833	0.029

Jelmagyarázat: ** 1 %-on szignifikáns; * 5%-on szignifikáns; † 10%-on szignifikáns

Az ágazati kollektív szerződés megkötésével kapcsolatban romlott az elégedettség. Ugyanakkor az elégedettség mértéke korosztályok szerint is átrendeződött: 2000-ben az idősek elégedetlenebbek voltak e tevékenységgel, míg 2010-ben a fiatalabbak a kevésbé elégedettek.

Mennyire végzi jól: ágazati kollektív szerződés megkötése			
Marginális hatások			
2010	dy/dx	Std. Err.	P>z
Egyáltalán nem végzi jól	0.212163†	0.12274	0.084
Nem végzi jól	0.37464**	0.08963	0
Igen is, nem is	0.017466	0.04492	0.697
Inkább jól elvégzi	-	0.11114	0
Nagyon jól elvégzi	0.44441**		
Nagyon jól elvégzi	-0.14651	0.09822	0.136
kor (2000)			
Egyáltalán nem végzi jól	0.02829	0.01723	0.101
Nem végzi jól	0.078136†	0.04536	0.085
Igen is, nem is	-0.0005	0.01079	0.963
Inkább jól elvégzi	-0.0891†	0.05107	0.081
Nagyon jól elvégzi	-0.01615	0.01082	0.136
kor (2010)			
Egyáltalán nem végzi jól	-0.0445*	0.02254	0.048
Nem végzi jól	-0.1229*	0.05739	0.032
Igen is, nem is	0.000779	0.01697	0.963

Inkább jól elvégzi	0.140153*	0.06449	0.03
Nagyon jól elvégzi	0.025399	0.01463	0.083

Jelmagyarázat: ** 1 %-on szignifikáns; * 5%-on szignifikáns; † 10%-on szignifikáns

Válság

A 2010-es kérdőívben vizsgáltuk a válság szakszervezeti működésre és célokra gyakorolt hatásait. A vizsgálatban lineáris regressziókat futtattunk, noha a függő változó sorrendi skálán mozog (ld. a 2010-es kérdőív 21. kérdését). Ha azonban feltételezzük, hogy az egyes válaszok közti távolság többé-kevésbé azonos, akkor a lineáris regresszió segítségével könnyen értelmezhető eredményeket kapunk. A regressziók pontos eredményeit a melléklet tartalmazza.

Hipotézis 1: A magán cégek alkalmazottainak szakszervezetei aktívabban reagáltak a válságra, mint a közzféra munkavállalóit tömörítő szakszervezetek.

A regressziók alapján egyértelműen igennel felelhetünk a kérdésre. A magyar tulajdonú magán cégek szakszervezetei a válság óta egyértelműen nagyobb hangsúlyt helyeznek a béremelésre és a jó munkakörülmények kialakítására, többször nyúlnak a nyilvánosság eszközeihez, illetve a válság óta erőteljesebb érdekvédelezesítési eszközöket alkalmaznak, és általában aktívabb tevékenységet folytatnak, céljaik átrendeződtek. A külföldi és a magyar tulajdonú cégek szakszervezetei között nincsen mérhető különbség.

Hipotézis 2: A nagyobb cégek alkalmazottainak szakszervezetei erősebben reagáltak a válságra.

Némi eltérés tapasztalható az alapján, hogy hány alkalmazottat foglalkoztat a cég. Minél többet, annál nagyobb hangsúlyt helyez a szakszervezet a válság után a béremelésre és a bérmegeőrzésre, valamint a jó munkakörülmények kialakítására. Valószínűleg a nagyobb cégek esetén kevésbé kell számolni azzal, hogy a követelések – és a válság – hatására a cég összeomlik, így a szakszervezetek bátrabban állnak ki követeléseik mellett.

Mellékletek

A szakszervezeti vezetők körében készített kérdőíves felmérés összesítő táblázatai

		A szakszervezet hozzájárult-e fizetése emelkedési üteméhez? Ha nem, akkor ennek mi az oka?								
		A vállalatvezetés nem érdekelt a szakszervezettel folyó alkuban			Nincs elég erőnk ahhoz, hogy ... (2000)/a szaksz. nem elég harcos ... (2010)			Tagjaink nem törődnek a kollektív alkuval (2000) / Itt az emberek nem törődnek a szaksz.-tel (2010)		
		Column N %	Row N %	Count	Column N %	Row N %	Count	Column N %	Row N %	Count
Megkérdezett neme	Nő	45,5%	69,0%	20	36,8%	24,1%	7	20,0%	6,9%	2
	Férfi	54,5%	54,5%	24	63,2%	27,3%	12	80,0%	18,2%	8
Melyik szakszervezeti konföderáció tagja?	SZEF	27,3%	57,1%	12	31,6%	28,6%	6	30,0%	14,3%	3
	Autonómok	9,1%	57,1%	4	10,5%	28,6%	2	10,0%	14,3%	1
	Liga	9,1%	36,4%	4	15,8%	27,3%	3	40,0%	36,4%	4
	Munkástanácsok	40,9%	85,7%	18	15,8%	14,3%	3	,0%	,0%	0
	MSZOSZ	4,5%	66,7%	2	5,3%	33,3%	1	,0%	,0%	0
	ÉSZT	6,8%	42,9%	3	15,8%	42,9%	3	10,0%	14,3%	1
	Egyik sem	,0%	,0%	0	5,3%	100,0%	1	,0%	,0%	0
	Nem tudja	2,3%	50,0%	1	,0%	,0%	0	10,0%	50,0%	1
Foglalkoztatási viszony	Munkavállaló	63,6%	60,9%	28	57,9%	23,9%	11	70,0%	15,2%	7
	Közalkalmazott	13,6%	60,0%	6	10,5%	20,0%	2	20,0%	20,0%	2
	Köztisztviselő	4,5%	33,3%	2	21,1%	66,7%	4	,0%	,0%	0
	Egyéb'	18,2%	72,7%	8	10,5%	18,2%	2	10,0%	9,1%	1
Tulajdonosi szerkezet	Kizárólag magyar tulajdon	29,5%	81,3%	13	15,8%	18,8%	3	,0%	,0%	0
	Kizárólag külföldi tulajdon	6,8%	60,0%	3	5,3%	20,0%	1	10,0%	20,0%	1
	Magyar többségű tulajdon	6,8%	100,0%	3	,0%	,0%	0	,0%	,0%	0
	Külföldi többségű tulajdon	6,8%	50,0%	3	5,3%	16,7%	1	20,0%	33,3%	2
	Nem tudja	4,5%	40,0%	2	10,5%	40,0%	2	10,0%	20,0%	1
	Kizárólag állami tulajdon	27,3%	48,0%	12	52,6%	40,0%	10	30,0%	12,0%	3
Munkahelyén hány foglalkoztatott van?	Kizárólag önkormányzati tulajdon	18,2%	61,5%	8	10,5%	15,4%	2	30,0%	23,1%	3
	100 alatt	38,6%	63,0%	17	36,8%	25,9%	7	30,0%	11,1%	3
	100 - 300 között	13,6%	75,0%	6	10,5%	25,0%	2	,0%	,0%	0
	300 fölött	47,7%	55,3%	21	52,6%	26,3%	10	70,0%	18,4%	7

A dolgozók általában elégedettek a munkakörülményeikkel																
		Egyáltalán nem ért egyet			Nem ért egyet			Érvényes is, nem is			Egyetért			Nagyon egyetért		
		Column N %	Row N %	Count	Column N %	Row N %	Count	Column N %	Row N %	Count	Column N %	Row N %	Count	Column N %	Row N %	Count
Megkérdezett neme	Nő	62,5%	14,7%	5	35,7%	14,7%	5	31,7%	38,2%	13	45,8%	32,4%	11	,0%	,0%	0
	Férfi	37,5%	5,4%	3	64,3%	16,1%	9	68,3%	50,0%	28	54,2%	23,2%	13	100,0%	5,4%	3
Melyik szakszervezeti konföderáció tagja?	SZEF	25,0%	8,3%	2	28,6%	16,7%	4	24,4%	41,7%	10	29,2%	29,2%	7	33,3%	4,2%	1
	Autonómok	,0%	,0%	0	7,1%	8,3%	1	14,6%	50,0%	6	16,7%	33,3%	4	33,3%	8,3%	1
	Liga	50,0%	25,0%	4	21,4%	18,8%	3	14,6%	37,5%	6	12,5%	18,8%	3	,0%	,0%	0
	Munkástanácsok	12,5%	4,2%	1	35,7%	20,8%	5	29,3%	50,0%	12	25,0%	25,0%	6	,0%	,0%	0
	MSZOSZ	12,5%	33,3%	1	,0%	,0%	0	2,4%	33,3%	1	4,2%	33,3%	1	,0%	,0%	0
	ÉSZT	,0%	,0%	0	,0%	,0%	0	12,2%	62,5%	5	8,3%	25,0%	2	33,3%	12,5%	1
	Egyik sem	,0%	,0%	0	,0%	,0%	0	,0%	,0%	0	4,2%	100,0%	1	,0%	,0%	0
	Nem tudja	,0%	,0%	0	7,1%	50,0%	1	2,4%	50,0%	1	,0%	,0%	0	,0%	,0%	0
Foglalkoztatási viszony	Munkavállaló	50,0%	6,7%	4	76,9%	16,7%	10	65,9%	45,0%	27	66,7%	26,7%	16	100,0%	5,0%	3
	Közalkalmazott	37,5%	27,3%	3	15,4%	18,2%	2	7,3%	27,3%	3	12,5%	27,3%	3	,0%	,0%	0
	Köztisztviselő	,0%	,0%	0	,0%	,0%	0	14,6%	85,7%	6	4,2%	14,3%	1	,0%	,0%	0
	Egyéb'	12,5%	9,1%	1	7,7%	9,1%	1	12,2%	45,5%	5	16,7%	36,4%	4	,0%	,0%	0
Tulajdonosi szerkezet	Kizárólag magyar tulajdon	,0%	,0%	0	28,6%	20,0%	4	26,8%	55,0%	11	16,7%	20,0%	4	33,3%	5,0%	1
	Kizárólag külföldi tulajdon	12,5%	16,7%	1	7,1%	16,7%	1	7,3%	50,0%	3	4,2%	16,7%	1	,0%	,0%	0
	Magyar többségű tulajdon	,0%	,0%	0	,0%	,0%	0	2,4%	25,0%	1	12,5%	75,0%	3	,0%	,0%	0
	Külföldi többségű tulajdon	,0%	,0%	0	7,1%	10,0%	1	14,6%	60,0%	6	12,5%	30,0%	3	,0%	,0%	0
	Nem tudja	25,0%	50,0%	2	,0%	,0%	0	,0%	,0%	0	4,2%	25,0%	1	33,3%	25,0%	1
	Kizárólag állami tulajdon	37,5%	10,0%	3	21,4%	10,0%	3	31,7%	43,3%	13	41,7%	33,3%	10	33,3%	3,3%	1
	Kizárólag önkormányzati tulajdon	25,0%	12,5%	2	35,7%	31,3%	5	17,1%	43,8%	7	8,3%	12,5%	2	,0%	,0%	0
Munkahelyén hány foglalkoztatott van?	100 alatt	37,5%	10,0%	3	28,6%	13,3%	4	26,8%	36,7%	11	41,7%	33,3%	10	66,7%	6,7%	2
	100 - 300 között	12,5%	11,1%	1	14,3%	22,2%	2	9,8%	44,4%	4	4,2%	11,1%	1	33,3%	11,1%	1
	300 fölött	50,0%	7,8%	4	57,1%	15,7%	8	63,4%	51,0%	26	54,2%	25,5%	13	,0%	,0%	0

A szakszervezetnek és a munkáltatóknak ellentétesek az érdekeik																
		Egyáltalán nem ért egyet			Nem ért egyet			Nincs álláspontja			Egyetért			Nagyon egyetért		
		Column N %	Row N %	Count	Column N %	Row N %	Count	Column N %	Row N %	Count	Column N %	Row N %	Count	Column N %	Row N %	Count
Megkérdezett neme	Nő	50,0%	17,6%	6	58,3%	20,6%	7	26,2%	32,4%	11	41,2%	20,6%	7	42,9%	8,8%	3
	Férfi	50,0%	10,7%	6	41,7%	8,9%	5	73,8%	55,4%	31	58,8%	17,9%	10	57,1%	7,1%	4
Melyik szakszervezeti konföderáció tagja?	SZEF	33,3%	16,7%	4	25,0%	12,5%	3	19,0%	33,3%	8	35,3%	25,0%	6	42,9%	12,5%	3
	Autonómok	16,7%	16,7%	2	25,0%	25,0%	3	14,3%	50,0%	6	5,9%	8,3%	1	,0%	,0%	0
	Liga	25,0%	18,8%	3	,0%	,0%	0	16,7%	43,8%	7	29,4%	31,3%	5	14,3%	6,3%	1
	Munkástanácsok	16,7%	8,3%	2	33,3%	16,7%	4	33,3%	58,3%	14	23,5%	16,7%	4	,0%	,0%	0
	MSZOSZ	,0%	,0%	0	,0%	,0%	0	2,4%	33,3%	1	5,9%	33,3%	1	14,3%	33,3%	1
	ÉSZT	8,3%	12,5%	1	16,7%	25,0%	2	9,5%	50,0%	4	,0%	,0%	0	14,3%	12,5%	1
	Egyik sem	,0%	,0%	0	,0%	,0%	0	2,4%	100,0%	1	,0%	,0%	0	,0%	,0%	0
	Nem tudja	,0%	,0%	0	,0%	,0%	0	2,4%	50,0%	1	,0%	,0%	0	14,3%	50,0%	1
Foglalkoztatási viszony	Munkavállaló	58,3%	11,7%	7	66,7%	13,3%	8	70,7%	48,3%	29	58,8%	16,7%	10	85,7%	10,0%	6
	Közalkalmazott	33,3%	36,4%	4	16,7%	18,2%	2	7,3%	27,3%	3	11,8%	18,2%	2	,0%	,0%	0
	Köztisztviselő	,0%	,0%	0	8,3%	14,3%	1	9,8%	57,1%	4	5,9%	14,3%	1	14,3%	14,3%	1
	Egyéb'	8,3%	9,1%	1	8,3%	9,1%	1	12,2%	45,5%	5	23,5%	36,4%	4	,0%	,0%	0
Tulajdonosi szerkezet	Kizárólag magyar tulajdon	8,3%	5,0%	1	16,7%	10,0%	2	26,2%	55,0%	11	35,3%	30,0%	6	,0%	,0%	0
	Kizárólag külföldi tulajdon	,0%	,0%	0	,0%	,0%	0	7,1%	50,0%	3	11,8%	33,3%	2	14,3%	16,7%	1
	Magyar többségű tulajdon	8,3%	25,0%	1	16,7%	50,0%	2	2,4%	25,0%	1	,0%	,0%	0	,0%	,0%	0
	Külföldi többségű tulajdon	16,7%	20,0%	2	8,3%	10,0%	1	11,9%	50,0%	5	5,9%	10,0%	1	14,3%	10,0%	1
	Nem tudja	,0%	,0%	0	,0%	,0%	0	4,8%	50,0%	2	5,9%	25,0%	1	14,3%	25,0%	1
	Kizárólag állami tulajdon	33,3%	13,3%	4	41,7%	16,7%	5	33,3%	46,7%	14	29,4%	16,7%	5	28,6%	6,7%	2
	Kizárólag önkormányzati tulajdon	33,3%	25,0%	4	16,7%	12,5%	2	14,3%	37,5%	6	11,8%	12,5%	2	28,6%	12,5%	2
Munkahelyén hány foglalkoztatott van?	100 alatt	41,7%	16,7%	5	33,3%	13,3%	4	26,2%	36,7%	11	47,1%	26,7%	8	28,6%	6,7%	2
	100 - 300 között	16,7%	22,2%	2	16,7%	22,2%	2	7,1%	33,3%	3	5,9%	11,1%	1	14,3%	11,1%	1
	300 fölött	41,7%	9,8%	5	50,0%	11,8%	6	66,7%	54,9%	28	47,1%	15,7%	8	57,1%	7,8%	4

A vezetés visszaél a munkavállalók kiszolgáltatott helyzetével																
		Egyáltalán nem érvényes			Nem érvényes			Érvényes is, nem is			Érvényes			Teljes mértékben érvényes		
		Column N %	Row N %	Count	Column N %	Row N %	Count	Column N %	Row N %	Count	Column N %	Row N %	Count	Column N %	Row N %	Count
Megkérdezett neme	Nő	40,0%	17,6%	6	50,0%	20,6%	7	30,0%	26,5%	9	37,5%	17,6%	6	40,0%	17,6%	6
	Férfi	60,0%	16,1%	9	50,0%	12,5%	7	70,0%	37,5%	21	62,5%	17,9%	10	60,0%	16,1%	9
Melyik szakszervezeti konföderáció tagja?	SZEF	33,3%	20,8%	5	42,9%	25,0%	6	20,0%	25,0%	6	12,5%	8,3%	2	33,3%	20,8%	5
	Autonómok	13,3%	16,7%	2	14,3%	16,7%	2	23,3%	58,3%	7	6,3%	8,3%	1	,0%	,0%	0
	Liga	,0%	,0%	0	14,3%	12,5%	2	26,7%	50,0%	8	18,8%	18,8%	3	20,0%	18,8%	3
	Munkástanácsok	40,0%	25,0%	6	14,3%	8,3%	2	20,0%	25,0%	6	37,5%	25,0%	6	26,7%	16,7%	4
	MSZOSZ	,0%	,0%	0	,0%	,0%	0	,0%	,0%	0	6,3%	33,3%	1	13,3%	66,7%	2
	ÉSZT	13,3%	25,0%	2	14,3%	25,0%	2	6,7%	25,0%	2	12,5%	25,0%	2	,0%	,0%	0
	Egyik sem	,0%	,0%	0	,0%	,0%	0	,0%	,0%	0	6,3%	100,0%	1	,0%	,0%	0
	Nem tudja	,0%	,0%	0	,0%	,0%	0	3,3%	50,0%	1	,0%	,0%	0	6,7%	50,0%	1
Foglalkoztatási viszony	Munkavállaló	60,0%	15,0%	9	50,0%	11,7%	7	65,5%	31,7%	19	87,5%	23,3%	14	73,3%	18,3%	11
	Közalkalmazott	20,0%	27,3%	3	28,6%	36,4%	4	6,9%	18,2%	2	6,3%	9,1%	1	6,7%	9,1%	1
	Köztisztviselő	6,7%	14,3%	1	14,3%	28,6%	2	10,3%	42,9%	3	,0%	,0%	0	6,7%	14,3%	1
	Egyéb'	13,3%	18,2%	2	7,1%	9,1%	1	17,2%	45,5%	5	6,3%	9,1%	1	13,3%	18,2%	2
Tulajdonosi szerkezet	Kizárólag magyar tulajdon	33,3%	25,0%	5	7,1%	5,0%	1	13,3%	20,0%	4	43,8%	35,0%	7	20,0%	15,0%	3
	Kizárólag külföldi tulajdon	,0%	,0%	0	7,1%	16,7%	1	3,3%	16,7%	1	6,3%	16,7%	1	20,0%	50,0%	3
	Magyar többségű tulajdon	6,7%	25,0%	1	7,1%	25,0%	1	6,7%	50,0%	2	,0%	,0%	0	,0%	,0%	0
	Külföldi többségű tulajdon	6,7%	10,0%	1	7,1%	10,0%	1	20,0%	60,0%	6	,0%	,0%	0	13,3%	20,0%	2
	Nem tudja	6,7%	25,0%	1	,0%	,0%	0	,0%	,0%	0	6,3%	25,0%	1	13,3%	50,0%	2
	Kizárólag állami tulajdon	40,0%	20,0%	6	28,6%	13,3%	4	33,3%	33,3%	10	37,5%	20,0%	6	26,7%	13,3%	4
	Kizárólag önkormányzati tulajdon	6,7%	6,3%	1	42,9%	37,5%	6	23,3%	43,8%	7	6,3%	6,3%	1	6,7%	6,3%	1
Munkahelyén hány foglalkoztatott van?	100 alatt	53,3%	26,7%	8	42,9%	20,0%	6	20,0%	20,0%	6	31,3%	16,7%	5	33,3%	16,7%	5
	100 - 300 között	26,7%	44,4%	4	,0%	,0%	0	3,3%	11,1%	1	12,5%	22,2%	2	13,3%	22,2%	2
	300 fölött	20,0%	5,9%	3	57,1%	15,7%	8	76,7%	45,1%	23	56,3%	17,6%	9	53,3%	15,7%	8

Válság óta - nagyobb hangsúly a béremelésen																
		Egyáltalán nem érvényes			Nem érvényes			Érvényes is, nem is			Érvényes			Teljes mértékben érvényes		
		Column N %	Row N %	Count	Column N %	Row N %	Count	Column N %	Row N %	Count	Column N %	Row N %	Count	Column N %	Row N %	Count
Megkérdezett neme	Nő	25,0%	6,1%	2	37,5%	27,3%	9	30,8%	24,2%	8	40,0%	24,2%	8	66,7%	18,2%	6
	Férfi	75,0%	11,1%	6	62,5%	27,8%	15	69,2%	33,3%	18	60,0%	22,2%	12	33,3%	5,6%	3
Melyik szakszervezeti konföderáció tagja?	SZEF	37,5%	12,5%	3	33,3%	33,3%	8	23,1%	25,0%	6	15,0%	12,5%	3	44,4%	16,7%	4
	Autonómok	12,5%	8,3%	1	4,2%	8,3%	1	23,1%	50,0%	6	20,0%	33,3%	4	,0%	,0%	0
	Liga	,0%	,0%	0	20,8%	31,3%	5	19,2%	31,3%	5	25,0%	31,3%	5	11,1%	6,3%	1
	Munkástanácsok	12,5%	4,8%	1	29,2%	33,3%	7	19,2%	23,8%	5	30,0%	28,6%	6	22,2%	9,5%	2
	MSZOSZ	,0%	,0%	0	,0%	,0%	0	7,7%	66,7%	2	,0%	,0%	0	11,1%	33,3%	1
	ÉSZT	25,0%	25,0%	2	12,5%	37,5%	3	7,7%	25,0%	2	,0%	,0%	0	11,1%	12,5%	1
	Egyik sem	,0%	,0%	0	,0%	,0%	0	,0%	,0%	0	5,0%	100,0%	1	,0%	,0%	0
	Nem tudja	12,5%	50,0%	1	,0%	,0%	0	,0%	,0%	0	5,0%	50,0%	1	,0%	,0%	0
Foglalkoztatási viszony	Munkavállaló	50,0%	6,9%	4	56,5%	22,4%	13	65,4%	29,3%	17	80,0%	27,6%	16	88,9%	13,8%	8
	Közalkalmazott	37,5%	27,3%	3	26,1%	54,5%	6	,0%	,0%	0	10,0%	18,2%	2	,0%	,0%	0
	Köztisztviselő	12,5%	14,3%	1	8,7%	28,6%	2	15,4%	57,1%	4	,0%	,0%	0	,0%	,0%	0
	Egyéb'	,0%	,0%	0	8,7%	20,0%	2	19,2%	50,0%	5	10,0%	20,0%	2	11,1%	10,0%	1
Tulajdonosi szerkezet	Kizárólag magyar tulajdon	12,5%	5,9%	1	20,8%	29,4%	5	19,2%	29,4%	5	20,0%	23,5%	4	22,2%	11,8%	2
	Kizárólag külföldi tulajdon	,0%	,0%	0	,0%	,0%	0	3,8%	16,7%	1	15,0%	50,0%	3	22,2%	33,3%	2
	Magyar többségű tulajdon	,0%	,0%	0	,0%	,0%	0	7,7%	50,0%	2	10,0%	50,0%	2	,0%	,0%	0
	Külföldi többségű tulajdon	,0%	,0%	0	8,3%	20,0%	2	26,9%	70,0%	7	,0%	,0%	0	11,1%	10,0%	1
	Nem tudja	,0%	,0%	0	4,2%	25,0%	1	3,8%	25,0%	1	,0%	,0%	0	22,2%	50,0%	2
	Kizárólag állami tulajdon	62,5%	16,7%	5	41,7%	33,3%	10	26,9%	23,3%	7	30,0%	20,0%	6	22,2%	6,7%	2
	Kizárólag önkormányzati tulajdon	25,0%	12,5%	2	25,0%	37,5%	6	11,5%	18,8%	3	25,0%	31,3%	5	,0%	,0%	0
Munkahelyén hány foglalkoztatott van?	100 alatt	37,5%	11,1%	3	37,5%	33,3%	9	26,9%	25,9%	7	25,0%	18,5%	5	33,3%	11,1%	3
	100 - 300 között	25,0%	22,2%	2	4,2%	11,1%	1	19,2%	55,6%	5	,0%	,0%	0	11,1%	11,1%	1
	300 fölött	37,5%	5,9%	3	58,3%	27,5%	14	53,8%	27,5%	14	75,0%	29,4%	15	55,6%	9,8%	5

Válság óta - nagyobb hangsúly a munkakörülményekre																
		Egyáltalán nem érvényes			Nem érvényes			Érvényes is, nem is			Érvényes			Teljes mértékben érvényes		
		Column N %	Row N %	Count	Column N %	Row N %	Count	Column N %	Row N %	Count	Column N %	Row N %	Count	Column N %	Row N %	Count
Megkérdezett neve	Nő	,0%	,0%	0	39,1%	27,3%	9	34,4%	33,3%	11	47,6%	30,3%	10	42,9%	9,1%	3
	Férfi	100,0%	7,4%	4	60,9%	25,9%	14	65,6%	38,9%	21	52,4%	20,4%	11	57,1%	7,4%	4
Melyik szakszervezeti konföderáció tagja?	SZEF	50,0%	8,3%	2	21,7%	20,8%	5	31,3%	41,7%	10	19,0%	16,7%	4	42,9%	12,5%	3
	Autonómok	,0%	,0%	0	17,4%	33,3%	4	15,6%	41,7%	5	14,3%	25,0%	3	,0%	,0%	0
	Liga	,0%	,0%	0	13,0%	18,8%	3	18,8%	37,5%	6	23,8%	31,3%	5	28,6%	12,5%	2
	Munkástanácsok	,0%	,0%	0	34,8%	38,1%	8	21,9%	33,3%	7	28,6%	28,6%	6	,0%	,0%	0
	MSZOSZ	,0%	,0%	0	,0%	,0%	0	3,1%	33,3%	1	4,8%	33,3%	1	14,3%	33,3%	1
	ÉSZT	50,0%	25,0%	2	8,7%	25,0%	2	6,3%	25,0%	2	4,8%	12,5%	1	14,3%	12,5%	1
	Egyik sem	,0%	,0%	0	,0%	,0%	0	3,1%	100,0%	1	,0%	,0%	0	,0%	,0%	0
	Nem tudja	,0%	,0%	0	4,3%	50,0%	1	,0%	,0%	0	4,8%	50,0%	1	,0%	,0%	0
Foglalkoztatási viszony	Munkavállaló	25,0%	1,7%	1	72,7%	27,6%	16	59,4%	32,8%	19	71,4%	25,9%	15	100,0%	12,1%	7
	Közalkalmazott	50,0%	18,2%	2	9,1%	18,2%	2	15,6%	45,5%	5	9,5%	18,2%	2	,0%	,0%	0
	Köztisztviselő	25,0%	14,3%	1	9,1%	28,6%	2	9,4%	42,9%	3	4,8%	14,3%	1	,0%	,0%	0
	Egyéb'	,0%	,0%	0	9,1%	20,0%	2	15,6%	50,0%	5	14,3%	30,0%	3	,0%	,0%	0
Tulajdonosi szerkezet	Kizárólag magyar tulajdon	,0%	,0%	0	26,1%	35,3%	6	15,6%	29,4%	5	23,8%	29,4%	5	14,3%	5,9%	1
	Kizárólag külföldi tulajdon	,0%	,0%	0	,0%	,0%	0	3,1%	16,7%	1	19,0%	66,7%	4	14,3%	16,7%	1
	Magyar többségű tulajdon	,0%	,0%	0	,0%	,0%	0	6,3%	50,0%	2	9,5%	50,0%	2	,0%	,0%	0
	Külföldi többségű tulajdon	,0%	,0%	0	17,4%	40,0%	4	15,6%	50,0%	5	4,8%	10,0%	1	,0%	,0%	0
	Nem tudja	,0%	,0%	0	,0%	,0%	0	3,1%	25,0%	1	4,8%	25,0%	1	28,6%	50,0%	2
	Kizárólag állami tulajdon	75,0%	10,0%	3	34,8%	26,7%	8	34,4%	36,7%	11	33,3%	23,3%	7	14,3%	3,3%	1
	Kizárólag önkormányzati tulajdon	25,0%	6,3%	1	21,7%	31,3%	5	21,9%	43,8%	7	4,8%	6,3%	1	28,6%	12,5%	2
Munkahelyén hány foglalkoztatott van?	100 alatt	25,0%	3,7%	1	30,4%	25,9%	7	37,5%	44,4%	12	14,3%	11,1%	3	57,1%	14,8%	4
	100 - 300 között	50,0%	22,2%	2	8,7%	22,2%	2	6,3%	22,2%	2	14,3%	33,3%	3	,0%	,0%	0
	300 fölött	25,0%	2,0%	1	60,9%	27,5%	14	56,3%	35,3%	18	71,4%	29,4%	15	42,9%	5,9%	3

Válság óta - erőteljesebb eszközök																
		Egyáltalán nem érvényes			Nem érvényes			Érvényes is, nem is			Érvényes			Teljes mértékben érvényes		
		Column N %	Row N %	Count	Column N %	Row N %	Count	Column N %	Row N %	Count	Column N %	Row N %	Count	Column N %	Row N %	Count
Megkérdezett neme	Nő	37,5%	9,1%	3	43,5%	30,3%	10	30,3%	30,3%	10	43,8%	21,2%	7	50,0%	9,1%	3
	Férfi	62,5%	9,4%	5	56,5%	24,5%	13	69,7%	43,4%	23	56,3%	17,0%	9	50,0%	5,7%	3
Melyik szakszervezeti konföderáció tagja?	SZEF	37,5%	13,0%	3	17,4%	17,4%	4	36,4%	52,2%	12	12,5%	8,7%	2	33,3%	8,7%	2
	Autonómok	12,5%	8,3%	1	13,0%	25,0%	3	21,2%	58,3%	7	6,3%	8,3%	1	,0%	,0%	0
	Liga	12,5%	6,3%	1	8,7%	12,5%	2	21,2%	43,8%	7	25,0%	25,0%	4	33,3%	12,5%	2
	Munkástanácsok	,0%	,0%	0	43,5%	47,6%	10	12,1%	19,0%	4	31,3%	23,8%	5	33,3%	9,5%	2
	MSZOSZ	,0%	,0%	0	,0%	,0%	0	,0%	,0%	0	18,8%	100,0%	3	,0%	,0%	0
	ÉSZT	25,0%	25,0%	2	13,0%	37,5%	3	9,1%	37,5%	3	,0%	,0%	0	,0%	,0%	0
	Egyik sem	,0%	,0%	0	,0%	,0%	0	,0%	,0%	0	6,3%	100,0%	1	,0%	,0%	0
	Nem tudja	12,5%	50,0%	1	4,3%	50,0%	1	,0%	,0%	0	,0%	,0%	0	,0%	,0%	0
Foglalkoztatási viszony	Munkavállaló	50,0%	6,9%	4	77,3%	29,3%	17	57,6%	32,8%	19	75,0%	20,7%	12	100,0%	10,3%	6
	Közalkalmazott	37,5%	27,3%	3	4,5%	9,1%	1	18,2%	54,5%	6	6,3%	9,1%	1	,0%	,0%	0
	Köztisztviselő	12,5%	16,7%	1	9,1%	33,3%	2	6,1%	33,3%	2	6,3%	16,7%	1	,0%	,0%	0
	Egyéb'	,0%	,0%	0	9,1%	20,0%	2	18,2%	60,0%	6	12,5%	20,0%	2	,0%	,0%	0
Tulajdonosi szerkezet	Kizárólag magyar tulajdon	,0%	,0%	0	30,4%	41,2%	7	9,1%	17,6%	3	37,5%	35,3%	6	16,7%	5,9%	1
	Kizárólag külföldi tulajdon	,0%	,0%	0	,0%	,0%	0	3,0%	16,7%	1	25,0%	66,7%	4	16,7%	16,7%	1
	Magyar többségű tulajdon	,0%	,0%	0	,0%	,0%	0	9,1%	75,0%	3	6,3%	25,0%	1	,0%	,0%	0
	Külföldi többségű tulajdon	,0%	,0%	0	17,4%	40,0%	4	15,2%	50,0%	5	6,3%	10,0%	1	,0%	,0%	0
	Nem tudja	,0%	,0%	0	4,3%	25,0%	1	,0%	,0%	0	6,3%	25,0%	1	33,3%	50,0%	2
	Kizárólag állami tulajdon	75,0%	20,7%	6	34,8%	27,6%	8	36,4%	41,4%	12	12,5%	6,9%	2	16,7%	3,4%	1
	Kizárólag önkormányzati tulajdon	25,0%	12,5%	2	13,0%	18,8%	3	27,3%	56,3%	9	6,3%	6,3%	1	16,7%	6,3%	1
Munkahelyén hány foglalkoztatott van?	100 alatt	25,0%	7,4%	2	26,1%	22,2%	6	33,3%	40,7%	11	37,5%	22,2%	6	33,3%	7,4%	2
	100 - 300 között	25,0%	25,0%	2	8,7%	25,0%	2	3,0%	12,5%	1	18,8%	37,5%	3	,0%	,0%	0
	300 fölött	50,0%	7,8%	4	65,2%	29,4%	15	63,6%	41,2%	21	43,8%	13,7%	7	66,7%	7,8%	4

Válság óta - több munkahelyi egyeztetésen vesz részt																
		Egyáltalán nem érvényes			Nem érvényes			Érvényes is, nem is			Érvényes			Teljes mértékben érvényes		
		Column N %	Row N %	Count	Column N %	Row N %	Count	Column N %	Row N %	Count	Column N %	Row N %	Count	Column N %	Row N %	Count
Megkérdezett neme	Nő	28,6%	6,1%	2	46,2%	18,2%	6	38,9%	21,2%	7	30,3%	30,3%	10	50,0%	24,2%	8
	Férfi	71,4%	9,3%	5	53,8%	13,0%	7	61,1%	20,4%	11	69,7%	42,6%	23	50,0%	14,8%	8
Melyik szakszervezeti konföderáció tagja?	SZEF	28,6%	8,3%	2	46,2%	25,0%	6	22,2%	16,7%	4	24,2%	33,3%	8	25,0%	16,7%	4
	Autonómok	,0%	,0%	0	,0%	,0%	0	27,8%	41,7%	5	15,2%	41,7%	5	12,5%	16,7%	2
	Liga	,0%	,0%	0	15,4%	12,5%	2	16,7%	18,8%	3	24,2%	50,0%	8	18,8%	18,8%	3
	Munkástanácsok	,0%	,0%	0	23,1%	14,3%	3	22,2%	19,0%	4	27,3%	42,9%	9	31,3%	23,8%	5
	MSZOSZ	,0%	,0%	0	,0%	,0%	0	5,6%	33,3%	1	3,0%	33,3%	1	6,3%	33,3%	1
	ÉSZT	57,1%	50,0%	4	7,7%	12,5%	1	,0%	,0%	0	6,1%	25,0%	2	6,3%	12,5%	1
	Egyik sem	,0%	,0%	0	,0%	,0%	0	5,6%	100,0%	1	,0%	,0%	0	,0%	,0%	0
	Nem tudja	14,3%	50,0%	1	7,7%	50,0%	1	,0%	,0%	0	,0%	,0%	0	,0%	,0%	0
Foglalkoztatási viszony	Munkavállaló	42,9%	5,2%	3	53,8%	12,1%	7	61,1%	19,0%	11	65,6%	36,2%	21	100,0%	27,6%	16
	Közalkalmazott	14,3%	9,1%	1	15,4%	18,2%	2	5,6%	9,1%	1	21,9%	63,6%	7	,0%	,0%	0
	Köztestviselő	28,6%	28,6%	2	23,1%	42,9%	3	5,6%	14,3%	1	3,1%	14,3%	1	,0%	,0%	0
	Egyéb'	14,3%	10,0%	1	7,7%	10,0%	1	27,8%	50,0%	5	9,4%	30,0%	3	,0%	,0%	0
Tulajdonosi szerkezet	Kizárólag magyar tulajdon	,0%	,0%	0	,0%	,0%	0	38,9%	41,2%	7	18,2%	35,3%	6	25,0%	23,5%	4
	Kizárólag külföldi tulajdon	,0%	,0%	0	,0%	,0%	0	5,6%	16,7%	1	6,1%	33,3%	2	18,8%	50,0%	3
	Magyar többségű tulajdon	,0%	,0%	0	7,7%	25,0%	1	,0%	,0%	0	9,1%	75,0%	3	,0%	,0%	0
	Külföldi többségű tulajdon	,0%	,0%	0	7,7%	10,0%	1	11,1%	20,0%	2	15,2%	50,0%	5	12,5%	20,0%	2
	Nem tudja	,0%	,0%	0	,0%	,0%	0	5,6%	25,0%	1	3,0%	25,0%	1	12,5%	50,0%	2
	Kizárólag állami tulajdon	71,4%	16,7%	5	61,5%	26,7%	8	22,2%	13,3%	4	24,2%	26,7%	8	31,3%	16,7%	5
	Kizárólag önkormányzati tulajdon	28,6%	12,5%	2	23,1%	18,8%	3	16,7%	18,8%	3	24,2%	50,0%	8	,0%	,0%	0
Munkahelyén hány foglalkoztatott van?	100 alatt	28,6%	7,4%	2	15,4%	7,4%	2	27,8%	18,5%	5	39,4%	48,1%	13	31,3%	18,5%	5
	100 - 300 között	28,6%	22,2%	2	,0%	,0%	0	16,7%	33,3%	3	6,1%	22,2%	2	12,5%	22,2%	2
	300 fölött	42,9%	5,9%	3	84,6%	21,6%	11	55,6%	19,6%	10	54,5%	35,3%	18	56,3%	17,6%	9

Válság óta - több ágazati egyeztetésen vesz részt																
		Egyáltalán nem érvényes			Nem érvényes			Érvényes is, nem is			Érvényes			Teljes mértékben érvényes		
		Column N %	Row N %	Count	Column N %	Row N %	Count	Column N %	Row N %	Count	Column N %	Row N %	Count	Column N %	Row N %	Count
Megkérdezett neme	Nő	33,3%	6,1%	2	42,9%	18,2%	6	38,7%	36,4%	12	30,4%	21,2%	7	46,2%	18,2%	6
	Férfi	66,7%	7,4%	4	57,1%	14,8%	8	61,3%	35,2%	19	69,6%	29,6%	16	53,8%	13,0%	7
Melyik szakszervezeti konföderáció tagja?	SZEF	50,0%	12,5%	3	28,6%	16,7%	4	22,6%	29,2%	7	26,1%	25,0%	6	30,8%	16,7%	4
	Autonómok	,0%	,0%	0	21,4%	25,0%	3	16,1%	41,7%	5	8,7%	16,7%	2	15,4%	16,7%	2
	Liga	,0%	,0%	0	14,3%	12,5%	2	22,6%	43,8%	7	21,7%	31,3%	5	15,4%	12,5%	2
	Munkástanácsok	,0%	,0%	0	21,4%	14,3%	3	25,8%	38,1%	8	34,8%	38,1%	8	15,4%	9,5%	2
	MSZOSZ	,0%	,0%	0	,0%	,0%	0	,0%	,0%	0	4,3%	33,3%	1	15,4%	66,7%	2
	ÉSZT	50,0%	37,5%	3	14,3%	25,0%	2	3,2%	12,5%	1	4,3%	12,5%	1	7,7%	12,5%	1
	Egyik sem	,0%	,0%	0	,0%	,0%	0	3,2%	100,0%	1	,0%	,0%	0	,0%	,0%	0
	Nem tudja	,0%	,0%	0	,0%	,0%	0	6,5%	100,0%	2	,0%	,0%	0	,0%	,0%	0
Foglalkoztatási viszony	Munkavállaló	33,3%	3,4%	2	64,3%	15,5%	9	80,0%	41,4%	24	52,2%	20,7%	12	84,6%	19,0%	11
	Közalkalmazott	33,3%	18,2%	2	7,1%	9,1%	1	6,7%	18,2%	2	21,7%	45,5%	5	7,7%	9,1%	1
	Köztisztviselő	16,7%	14,3%	1	7,1%	14,3%	1	10,0%	42,9%	3	4,3%	14,3%	1	7,7%	14,3%	1
	Egyéb'	16,7%	10,0%	1	21,4%	30,0%	3	3,3%	10,0%	1	21,7%	50,0%	5	,0%	,0%	0
Tulajdonosi szerkezet	Kizárólag magyar tulajdon	,0%	,0%	0	14,3%	11,8%	2	22,6%	41,2%	7	26,1%	35,3%	6	15,4%	11,8%	2
	Kizárólag külföldi tulajdon	,0%	,0%	0	,0%	,0%	0	6,5%	33,3%	2	13,0%	50,0%	3	7,7%	16,7%	1
	Magyar többségű tulajdon	,0%	,0%	0	7,1%	25,0%	1	3,2%	25,0%	1	8,7%	50,0%	2	,0%	,0%	0
	Külföldi többségű tulajdon	,0%	,0%	0	14,3%	20,0%	2	19,4%	60,0%	6	,0%	,0%	0	15,4%	20,0%	2
	Nem tudja	,0%	,0%	0	,0%	,0%	0	3,2%	25,0%	1	4,3%	25,0%	1	15,4%	50,0%	2
	Kizárólag állami tulajdon	83,3%	16,7%	5	42,9%	20,0%	6	29,0%	30,0%	9	30,4%	23,3%	7	23,1%	10,0%	3
	Kizárólag önkormányzati tulajdon	16,7%	6,3%	1	21,4%	18,8%	3	16,1%	31,3%	5	17,4%	25,0%	4	23,1%	18,8%	3
Munkahelyén hány foglalkoztatott van?	100 alatt	16,7%	3,7%	1	14,3%	7,4%	2	25,8%	29,6%	8	47,8%	40,7%	11	38,5%	18,5%	5
	100 - 300 között	33,3%	22,2%	2	7,1%	11,1%	1	12,9%	44,4%	4	4,3%	11,1%	1	7,7%	11,1%	1
	300 fölött	50,0%	5,9%	3	78,6%	21,6%	11	61,3%	37,3%	19	47,8%	21,6%	11	53,8%	13,7%	7

Válság óta - több állami egyeztetésen vesz részt																
		Egyáltalán nem érvényes			Nem érvényes			Érvényes is, nem is			Érvényes			Teljes mértékben érvényes		
		Column N %	Row N %	Count	Column N %	Row N %	Count	Column N %	Row N %	Count	Column N %	Row N %	Count	Column N %	Row N %	Count
Megkérdezett neme	Nő	62,5%	15,2%	5	30,4%	21,2%	7	37,5%	27,3%	9	36,0%	27,3%	9	42,9%	9,1%	3
	Férfi	37,5%	5,6%	3	69,6%	29,6%	16	62,5%	27,8%	15	64,0%	29,6%	16	57,1%	7,4%	4
Melyik szakszervezeti konföderáció tagja?	SZEF	37,5%	12,5%	3	13,0%	12,5%	3	29,2%	29,2%	7	32,0%	33,3%	8	42,9%	12,5%	3
	Autonómok	12,5%	8,3%	1	26,1%	50,0%	6	12,5%	25,0%	3	8,0%	16,7%	2	,0%	,0%	0
	Liga	,0%	,0%	0	17,4%	25,0%	4	20,8%	31,3%	5	24,0%	37,5%	6	14,3%	6,3%	1
	Munkástanácsok	,0%	,0%	0	26,1%	28,6%	6	29,2%	33,3%	7	28,0%	33,3%	7	14,3%	4,8%	1
	MSZOSZ	,0%	,0%	0	4,3%	33,3%	1	,0%	,0%	0	4,0%	33,3%	1	14,3%	33,3%	1
	ÉSZT	37,5%	37,5%	3	13,0%	37,5%	3	4,2%	12,5%	1	,0%	,0%	0	14,3%	12,5%	1
	Egyik sem	,0%	,0%	0	,0%	,0%	0	4,2%	100,0%	1	,0%	,0%	0	,0%	,0%	0
	Nem tudja	12,5%	50,0%	1	,0%	,0%	0	,0%	,0%	0	4,0%	50,0%	1	,0%	,0%	0
Foglalkoztatási viszony	Munkavállaló	50,0%	6,9%	4	63,6%	24,1%	14	83,3%	34,5%	20	60,0%	25,9%	15	71,4%	8,6%	5
	Közalkalmazott	25,0%	18,2%	2	,0%	,0%	0	8,3%	18,2%	2	24,0%	54,5%	6	14,3%	9,1%	1
	Köztisztviselő	12,5%	14,3%	1	13,6%	42,9%	3	4,2%	14,3%	1	4,0%	14,3%	1	14,3%	14,3%	1
	Egyéb'	12,5%	10,0%	1	22,7%	50,0%	5	4,2%	10,0%	1	12,0%	30,0%	3	,0%	,0%	0
Tulajdonosi szerkezet	Kizárólag magyar tulajdon	,0%	,0%	0	26,1%	35,3%	6	20,8%	29,4%	5	24,0%	35,3%	6	,0%	,0%	0
	Kizárólag külföldi tulajdon	,0%	,0%	0	4,3%	16,7%	1	8,3%	33,3%	2	8,0%	33,3%	2	14,3%	16,7%	1
	Magyar többségű tulajdon	,0%	,0%	0	,0%	,0%	0	8,3%	50,0%	2	8,0%	50,0%	2	,0%	,0%	0
	Külföldi többségű tulajdon	12,5%	10,0%	1	21,7%	50,0%	5	12,5%	30,0%	3	,0%	,0%	0	14,3%	10,0%	1
	Nem tudja	,0%	,0%	0	,0%	,0%	0	4,2%	25,0%	1	8,0%	50,0%	2	14,3%	25,0%	1
	Kizárólag állami tulajdon	75,0%	20,0%	6	34,8%	26,7%	8	25,0%	20,0%	6	32,0%	26,7%	8	28,6%	6,7%	2
	Kizárólag önkormányzati tulajdon	12,5%	6,3%	1	13,0%	18,8%	3	20,8%	31,3%	5	20,0%	31,3%	5	28,6%	12,5%	2
Munkahelyén hány foglalkoztatott van?	100 alatt	12,5%	3,7%	1	8,7%	7,4%	2	37,5%	33,3%	9	52,0%	48,1%	13	28,6%	7,4%	2
	100 - 300 között	25,0%	22,2%	2	13,0%	33,3%	3	12,5%	33,3%	3	,0%	,0%	0	14,3%	11,1%	1
	300 fölött	62,5%	9,8%	5	78,3%	35,3%	18	50,0%	23,5%	12	48,0%	23,5%	12	57,1%	7,8%	4

Válság óta - több nyilvánosság																
		Egyáltalán nem érvényes			Nem érvényes			Érvényes is, nem is			Érvényes			Teljes mértékben érvényes		
		Column N %	Row N %	Count	Column N %	Row N %	Count	Column N %	Row N %	Count	Column N %	Row N %	Count	Column N %	Row N %	Count
Megkérdezett neme	Nő	20,0%	3,0%	1	36,8%	21,2%	7	39,4%	39,4%	13	33,3%	21,2%	7	55,6%	15,2%	5
	Férfi	80,0%	7,4%	4	63,2%	22,2%	12	60,6%	37,0%	20	66,7%	25,9%	14	44,4%	7,4%	4
Melyik szakszervezeti konföderáció tagja?	SZEF	60,0%	12,5%	3	10,5%	8,3%	2	33,3%	45,8%	11	19,0%	16,7%	4	44,4%	16,7%	4
	Autonómok	,0%	,0%	0	21,1%	33,3%	4	18,2%	50,0%	6	4,8%	8,3%	1	11,1%	8,3%	1
	Liga	,0%	,0%	0	21,1%	25,0%	4	12,1%	25,0%	4	33,3%	43,8%	7	11,1%	6,3%	1
	Munkástanácsok	,0%	,0%	0	31,6%	28,6%	6	21,2%	33,3%	7	33,3%	33,3%	7	11,1%	4,8%	1
	MSZOSZ	,0%	,0%	0	,0%	,0%	0	,0%	,0%	0	9,5%	66,7%	2	11,1%	33,3%	1
	ÉSZT	40,0%	25,0%	2	5,3%	12,5%	1	12,1%	50,0%	4	,0%	,0%	0	11,1%	12,5%	1
	Egyik sem	,0%	,0%	0	5,3%	100,0%	1	,0%	,0%	0	,0%	,0%	0	,0%	,0%	0
	Nem tudja	,0%	,0%	0	5,3%	50,0%	1	3,0%	50,0%	1	,0%	,0%	0	,0%	,0%	0
Foglalkoztatási viszony	Munkavállaló	20,0%	1,7%	1	94,4%	29,3%	17	57,6%	32,8%	19	61,9%	22,4%	13	88,9%	13,8%	8
	Közalkalmazott	60,0%	27,3%	3	,0%	,0%	0	12,1%	36,4%	4	19,0%	36,4%	4	,0%	,0%	0
	Köztisztviselő	20,0%	14,3%	1	,0%	,0%	0	12,1%	57,1%	4	4,8%	14,3%	1	11,1%	14,3%	1
	Egyéb'	,0%	,0%	0	5,6%	10,0%	1	18,2%	60,0%	6	14,3%	30,0%	3	,0%	,0%	0
Tulajdonosi szerkezet	Kizárólag magyar tulajdon	,0%	,0%	0	15,8%	17,6%	3	18,2%	35,3%	6	23,8%	29,4%	5	33,3%	17,6%	3
	Kizárólag külföldi tulajdon	,0%	,0%	0	,0%	,0%	0	3,0%	16,7%	1	19,0%	66,7%	4	11,1%	16,7%	1
	Magyar többségű tulajdon	,0%	,0%	0	,0%	,0%	0	6,1%	50,0%	2	9,5%	50,0%	2	,0%	,0%	0
	Külföldi többségű tulajdon	,0%	,0%	0	15,8%	30,0%	3	15,2%	50,0%	5	4,8%	10,0%	1	11,1%	10,0%	1
	Nem tudja	,0%	,0%	0	5,3%	25,0%	1	,0%	,0%	0	4,8%	25,0%	1	22,2%	50,0%	2
	Kizárólag állami tulajdon	80,0%	13,3%	4	47,4%	30,0%	9	36,4%	40,0%	12	19,0%	13,3%	4	11,1%	3,3%	1
	Kizárólag önkormányzati tulajdon	20,0%	6,3%	1	15,8%	18,8%	3	21,2%	43,8%	7	19,0%	25,0%	4	11,1%	6,3%	1
Munkahelyén hány foglalkoztatott van?	100 alatt	20,0%	3,7%	1	15,8%	11,1%	3	27,3%	33,3%	9	47,6%	37,0%	10	44,4%	14,8%	4
	100 - 300 között	40,0%	22,2%	2	10,5%	22,2%	2	9,1%	33,3%	3	4,8%	11,1%	1	11,1%	11,1%	1
	300 fölött	40,0%	3,9%	2	73,7%	27,5%	14	63,6%	41,2%	21	47,6%	19,6%	10	44,4%	7,8%	4

		Válság óta - aktívabb														
		Egyáltalán nem érvényes			Nem érvényes			Érvényes is, nem is			Érvényes			Teljes mértékben érvényes		
		Column N %	Row N %	Count	Column N %	Row N %	Count	Column N %	Row N %	Count	Column N %	Row N %	Count	Column N %	Row N %	Count
Megkérdezett neme	Nő	40,0%	6,1%	2	46,7%	21,2%	7	27,6%	24,2%	8	34,6%	27,3%	9	58,3%	21,2%	7
	Férfi	60,0%	5,6%	3	53,3%	14,8%	8	72,4%	38,9%	21	65,4%	31,5%	17	41,7%	9,3%	5
Melyik szakszervezeti konföderáció tagja?	SZEF	40,0%	8,3%	2	33,3%	20,8%	5	31,0%	37,5%	9	19,2%	20,8%	5	25,0%	12,5%	3
	Autonóмок	,0%	,0%	0	6,7%	8,3%	1	17,2%	41,7%	5	11,5%	25,0%	3	25,0%	25,0%	3
	Liga	,0%	,0%	0	26,7%	25,0%	4	17,2%	31,3%	5	19,2%	31,3%	5	16,7%	12,5%	2
	Munkástanácsok	,0%	,0%	0	20,0%	14,3%	3	24,1%	33,3%	7	38,5%	47,6%	10	8,3%	4,8%	1
	MSZOSZ	,0%	,0%	0	,0%	,0%	0	,0%	,0%	0	3,8%	33,3%	1	16,7%	66,7%	2
	ÉSZT	40,0%	25,0%	2	13,3%	25,0%	2	3,4%	12,5%	1	7,7%	25,0%	2	8,3%	12,5%	1
	Egyik sem	,0%	,0%	0	,0%	,0%	0	3,4%	100,0%	1	,0%	,0%	0	,0%	,0%	0
	Nem tudja	20,0%	50,0%	1	,0%	,0%	0	3,4%	50,0%	1	,0%	,0%	0	,0%	,0%	0
Foglalkoztatási viszony	Munkavállaló	40,0%	3,4%	2	64,3%	15,5%	9	62,1%	31,0%	18	65,4%	29,3%	17	100,0%	20,7%	12
	Közalkalmazott	60,0%	27,3%	3	,0%	,0%	0	17,2%	45,5%	5	11,5%	27,3%	3	,0%	,0%	0
	Köztisztviselő	,0%	,0%	0	28,6%	57,1%	4	6,9%	28,6%	2	3,8%	14,3%	1	,0%	,0%	0
	Egyéb'	,0%	,0%	0	7,1%	10,0%	1	13,8%	40,0%	4	19,2%	50,0%	5	,0%	,0%	0
Tulajdonosi szerkezet	Kizárólag magyar tulajdon	,0%	,0%	0	13,3%	11,8%	2	20,7%	35,3%	6	23,1%	35,3%	6	25,0%	17,6%	3
	Kizárólag külföldi tulajdon	,0%	,0%	0	,0%	,0%	0	,0%	,0%	0	15,4%	66,7%	4	16,7%	33,3%	2
	Magyar többségű tulajdon	,0%	,0%	0	,0%	,0%	0	,0%	,0%	0	15,4%	100,0%	4	,0%	,0%	0
	Külföldi többségű tulajdon	,0%	,0%	0	13,3%	20,0%	2	10,3%	30,0%	3	11,5%	30,0%	3	16,7%	20,0%	2
	Nem tudja	,0%	,0%	0	6,7%	25,0%	1	,0%	,0%	0	,0%	,0%	0	25,0%	75,0%	3
	Kizárólag állami tulajdon	60,0%	10,0%	3	40,0%	20,0%	6	48,3%	46,7%	14	19,2%	16,7%	5	16,7%	6,7%	2
	Kizárólag önkormányzati tulajdon	40,0%	12,5%	2	26,7%	25,0%	4	20,7%	37,5%	6	15,4%	25,0%	4	,0%	,0%	0
Munkahelyén hány foglalkoztatott van?	100 alatt	40,0%	7,4%	2	6,7%	3,7%	1	34,5%	37,0%	10	34,6%	33,3%	9	41,7%	18,5%	5
	100 - 300 között	40,0%	22,2%	2	6,7%	11,1%	1	10,3%	33,3%	3	7,7%	22,2%	2	8,3%	11,1%	1
	300 fölött	20,0%	2,0%	1	86,7%	25,5%	13	55,2%	31,4%	16	57,7%	29,4%	15	50,0%	11,8%	6

A szakszervezeti vezetők körében készített felmérés regressziói

```
. reg vals_bere `vals_var'
```

Source	SS	df	MS	Number of obs =	87
-----+-----					
Model	28.2129682	22	1.28240764	F(22, 64) =	0.98
Residual	83.7410548	64	1.30845398	Prob > F	= 0.5000
-----+-----					
Total	111.954023	86	1.30179096	R-squared	= 0.2520
-----+-----					
				Adj R-squared	= -0.0051
				Root MSE	= 1.1439

vals_bere	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]
-----+-----					
autonom	-.3800584	.5169146	-0.74	0.465	-1.412714 .6525971
liga	-.2089131	.4360581	-0.48	0.634	-1.080039 .662213
munkta	-.4597623	.4633177	-0.99	0.325	-1.385346 .4658212
mszosz	.3287666	.8292109	0.40	0.693	-1.327772 1.985306
eszt	-.6779576	.5108176	-1.33	0.189	-1.698433 .3425179
esem	1.380328	1.253798	1.10	0.275	-1.124421 3.885078
na	-.4655526	.8783427	-0.53	0.598	-2.220244 1.289139
tul_kulf	-.5440256	.5428548	-1.00	0.320	-1.628503 .5404516
tul_all	-.8938791	.4071136	-2.20	0.032	-1.707182 -.0805761
ag_bany	-1.147985	1.298562	-0.88	0.380	-3.742161 1.446191
ag_feld	.1085234	.4980949	0.22	0.828	-.8865356 1.103582
ag_vill	-.3278123	.6512489	-0.50	0.616	-1.628831 .9732069
ag_ep	-.2528187	.9252757	-0.27	0.786	-2.101269 1.595632
ag_ker	1.277319	1.210217	1.06	0.295	-1.140367 3.695006
ag_vend	(dropped)				
ag_szall	-.4710706	.5133921	-0.92	0.362	-1.496689 .554548
ag_pu	(dropped)				
ag_ing	(dropped)				
ag_kozig	-1.016111	.6319086	-1.61	0.113	-2.278494 .2462716
ag_okt	.1040215	.5752621	0.18	0.857	-1.045197 1.25324

ag_eu		-.634734	.6575658	-0.97	0.338	-1.948373	.6789047
ag_egyeb		.1756954	.4809347	0.37	0.716	-.7850821	1.136473
fejlett		-.2775685	.4128873	-0.67	0.504	-1.102406	.5472686
bp		-.3311082	.3749421	-0.88	0.380	-1.080141	.4179249
hany_fogl		.4846649	.2203651	2.20	0.031	.044435	.9248949
_cons		3.028886	.6064805	4.99	0.000	1.817302	4.24047

```
-----
. reg vals_berm `vals_var'
```

Source	SS	df	MS	Number of obs =	87
-----+-----				F(22, 64) =	1.00
Model	28.4510549	22	1.29322977	Prob > F	= 0.4813
Residual	83.0661865	64	1.29790916	R-squared	= 0.2551
-----+-----				Adj R-squared =	-0.0009
Total	111.517241	86	1.29671211	Root MSE	= 1.1393

vals_berm	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]
autonom	-.0508445	.5148275	-0.10	0.922	-1.079331 .9776415
liga	.4553378	.4342974	1.05	0.298	-.412271 1.322947
munkta	.3608286	.461447	0.78	0.437	-.5610177 1.282675
mszosz	1.709702	.8258628	2.07	0.042	.0598512 3.359552
eszt	-.6654764	.5087551	-1.31	0.196	-1.681832 .3508788
esem	1.16514	1.248736	0.93	0.354	-1.329496 3.659776
na	-.7994627	.8747963	-0.91	0.364	-2.547069 .9481437
tul_kulf	-.5358085	.540663	-0.99	0.325	-1.615907 .54429
tul_all	-.4701806	.4054699	-1.16	0.251	-1.2802 .3398385
ag_bany	.1313542	1.293319	0.10	0.919	-2.452348 2.715056
ag_feld	-.3217097	.4960838	-0.65	0.519	-1.312751 .6693316
ag_vill	.1346326	.6486194	0.21	0.836	-1.161134 1.430399
ag_ep	-1.694003	.9215397	-1.84	0.071	-3.53499 .1469843
ag_ker	.586311	1.20533	0.49	0.628	-1.821613 2.994235

ag_vend		(dropped)					
ag_szall		.0666103	.5113192	0.13	0.897	-.9548672	1.088088
ag_pu		(dropped)					
ag_ing		(dropped)					
ag_kozig		-.4645127	.6293572	-0.74	0.463	-1.721798	.7927729
ag_okt		.5996961	.5729394	1.05	0.299	-.544882	1.744274
ag_eu		-.5084109	.6549108	-0.78	0.440	-1.816746	.7999238
ag_egyeb		-.0171929	.4789929	-0.04	0.971	-.9740912	.9397053
fejlett		-.0615604	.4112202	-0.15	0.881	-.8830671	.7599464
bp		-.2521804	.3734283	-0.68	0.502	-.9981891	.4938283
hany_fogl		.4953826	.2194754	2.26	0.027	.0569302	.9338351
_cons		2.809658	.6040317	4.65	0.000	1.602966	4.01635

```
. reg vals_mhely `vals_var'
```

Source		SS	df	MS	Number of obs =	87
-----+-----					F(22, 64) =	0.88
Model		24.5081174	22	1.11400534	Prob > F	= 0.6217
Residual		81.239009	64	1.26935952	R-squared	= 0.2318
-----+-----					Adj R-squared =	-0.0323
Total		105.747126	86	1.22961775	Root MSE	= 1.1267

vals_mhely		Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]
-----+-----						
autonom		-.150286	.5091337	-0.30	0.769	-1.167398 .8668256
liga		.3940487	.4294943	0.92	0.362	-.4639648 1.252062
munkta		-.015425	.4563436	-0.03	0.973	-.9270761 .8962261
mszosz		.6879463	.8167292	0.84	0.403	-.9436578 2.31955
eszt		-.5512388	.5031286	-1.10	0.277	-1.556354 .453876
esem		.8702687	1.234925	0.70	0.484	-1.596778 3.337316
na		-.7373136	.8651215	-0.85	0.397	-2.465592 .9909652
tul_kulf		-.5327108	.5346835	-1.00	0.323	-1.600864 .5354423


```

tul_all | -.4987807 .4009856 -1.24 0.218 -1.299841 .3022801
ag_bany | -1.354151 1.279016 -1.06 0.294 -3.909278 1.200976
ag_feld | .4022215 .4905973 0.82 0.415 -.5778594 1.382302
ag_vill | -.3081715 .641446 -0.48 0.633 -1.589607 .9732642
  ag_ep | .340553 .911348 0.37 0.710 -1.480074 2.16118
  ag_ker | .8165686 1.192 0.69 0.496 -1.564725 3.197863
  ag_vend | (dropped)
ag_szall | .3829471 .5056642 0.76 0.452 -.6272334 1.393128
  ag_pu | (dropped)
  ag_ing | (dropped)
ag_kozig | -.682316 .6223969 -1.10 0.277 -1.925697 .5610647
  ag_okt | .6635668 .566603 1.17 0.246 -.4683529 1.795486
  ag_eu | -.5501136 .6476678 -0.85 0.399 -1.843979 .7437517
ag_egyeb | .501719 .4736955 1.06 0.294 -.4445964 1.448034
  fejlett | -.4882657 .4066723 -1.20 0.234 -1.300687 .3241556
    bp | -.4296555 .3692983 -1.16 0.249 -1.167414 .3081027
hany_fogl | .3517152 .2170481 1.62 0.110 -.0818882 .7853186
  _cons | 3.276797 .5973515 5.49 0.000 2.08345 4.470143

```

```
-----
```

```
. reg vals_mkor `vals_var'
```

```

Source |          SS       df       MS                Number of obs =      87
-----+-----
Model | 23.8040746     22    1.08200339          F( 22,   64) =    1.08
Residual | 64.0120173     64    1.00018777          Prob > F      =    0.3890
-----+-----
Total | 87.816092     86    1.02111735          R-squared     =    0.2711
                                           Adj R-squared =    0.0205
                                           Root MSE    =    1.0001

```

```
-----
```

```
vals_mkor |          Coef.   Std. Err.      t    P>|t|     [95% Conf. Interval]
-----+-----
autonom | -.7501154   .4519395    -1.66  0.102    -1.652968   .1527376
liga | .1772609   .3812465     0.46  0.644    -.5843665   .9388884

```

munkta		-.4727285	.4050796	-1.17	0.248	-1.281968	.3365111
mszosz		.9059686	.7249808	1.25	0.216	-.5423471	2.354284
eszt		-.3509599	.4466609	-0.79	0.435	-1.243164	.541244
esem		.9035785	1.096198	0.82	0.413	-1.286329	3.093486
na		.2569371	.7679369	0.33	0.739	-1.277193	1.791067
tul_kulf		-.5921113	.4746192	-1.25	0.217	-1.540272	.3560495
tul_all		-1.033987	.3559403	-2.90	0.005	-1.74506	-.3229146
ag_bany		-.9575213	1.135336	-0.84	0.402	-3.225615	1.310573
ag_feld		-.0622068	.4354854	-0.14	0.887	-.932189	.8077754
ag_vill		-.4301141	.5693883	-0.76	0.453	-1.567598	.7073698
ag_ep		-.2840844	.8089705	-0.35	0.727	-1.900189	1.33202
ag_ker		1.301827	1.058095	1.23	0.223	-.8119613	3.415615
ag_vend		(dropped)					
ag_szall		.2225215	.4488598	0.50	0.622	-.674179	1.119222
ag_pu		(dropped)					
ag_ing		(dropped)					
ag_kozig		-.4238261	.5524791	-0.77	0.446	-1.52753	.6798778
ag_okt		.7634819	.5029529	1.52	0.134	-.2412821	1.768246
ag_eu		.0347715	.5749112	0.06	0.952	-1.113746	1.183289
ag_egyeb		.4672228	.4204822	1.11	0.271	-.372787	1.307233
fejlett		.4418233	.3609882	1.22	0.225	-.2793336	1.16298
bp		.0404929	.3278127	0.12	0.902	-.6143883	.6953741
hany_fogl		.4257297	.1926657	2.21	0.031	.0408358	.8106237
_cons		2.704679	.5302472	5.10	0.000	1.645388	3.763969

```
. reg vals_eszk `vals_var'
```

Source	SS	df	MS	Number of obs =	86
-----+-----					
				F(22,	63) = 1.18
Model	27.3244041	22	1.24201837	Prob > F	= 0.2967
Residual	66.2686192	63	1.05188284	R-squared	= 0.2919
-----+-----					
				Adj R-squared	= 0.0447
Total	93.5930233	85	1.10109439	Root MSE	= 1.0256

```
-----
```

vals_eszk	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
autonom	-.5484783	.4634735	-1.18	0.241	-1.474656	.3776997
liga	.2586178	.3928182	0.66	0.513	-.5263667	1.043602
munkta	-.0314395	.4197757	-0.07	0.941	-.8702943	.8074152
mszosz	1.115013	.744875	1.50	0.139	-.373501	2.603527
eszt	-.5960995	.4651844	-1.28	0.205	-1.525696	.3334973
esem	1.810233	1.136582	1.59	0.116	-.4610453	4.081511
na	-1.094562	.7949356	-1.38	0.173	-2.683114	.4939904
tul_kulf	-.3210432	.488775	-0.66	0.514	-1.297782	.6556958
tul_all	-.9016064	.3665857	-2.46	0.017	-1.634169	-.1690433
ag_bany	-1.302385	1.166412	-1.12	0.268	-3.633275	1.028504
ag_feld	-.3327013	.4466051	-0.74	0.459	-1.22517	.5597678
ag_vill	-.164182	.5849785	-0.28	0.780	-1.333168	1.004804
ag_ep	-.6342452	.8297689	-0.76	0.448	-2.292406	1.023916
ag_ker	-.1428662	1.085098	-0.13	0.896	-2.311262	2.02553
ag_vend	(dropped)					
ag_szall	-.0456301	.4612585	-0.10	0.922	-.9673816	.8761214
ag_pu	(dropped)					
ag_ing	(dropped)					
ag_kozig	-.2049854	.5698675	-0.36	0.720	-1.343775	.933804
ag_okt	.4962202	.5199694	0.95	0.344	-.5428557	1.535296
ag_eu	-.3568722	.5938811	-0.60	0.550	-1.543649	.8299044
ag_egyeb	.0936779	.4354004	0.22	0.830	-.7764003	.9637561
fejlett	.329027	.3810736	0.86	0.391	-.4324879	1.090542
bp	.0829323	.3435088	0.24	0.810	-.6035153	.76938
hany_fogl	.2402812	.1980833	1.21	0.230	-.1555566	.6361191
_cons	2.851092	.5635014	5.06	0.000	1.725024	3.97716

```
-----
```

```
. reg vals_sztr `vals_var'
```

Source	SS	df	MS	Number of obs =	87
-----+-----					
				F(22, 64) =	1.74
Model	40.24561	22	1.82934591	Prob > F	= 0.0442
Residual	67.1337003	64	1.04896407	R-squared	= 0.3748
-----+-----					
				Adj R-squared =	0.1599
Total	107.37931	86	1.24859663	Root MSE	= 1.0242

vals_sztr	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
-----+-----						
autonom	-.6426867	.4628282	-1.39	0.170	-1.567292	.281919
liga	.8210631	.390432	2.10	0.039	.0410855	1.601041
munkta	-.1964558	.4148393	-0.47	0.637	-1.025193	.632281
mszosz	1.784648	.742448	2.40	0.019	.3014376	3.267858
eszt	-.8281025	.4573692	-1.81	0.075	-1.741803	.0855976
esem	-.3394824	1.122609	-0.30	0.763	-2.582152	1.903188
na	-.0758852	.7864391	-0.10	0.923	-1.646978	1.495207
tul_kulf	.0972775	.4860543	0.20	0.842	-.8737276	1.068283
tul_all	-.3389295	.3645161	-0.93	0.356	-1.067134	.3892751
ag_bany	-.2963903	1.16269	-0.25	0.800	-2.61913	2.026349
ag_feld	-.199725	.4459777	-0.45	0.656	-1.090668	.691218
ag_vill	.1476675	.5831067	0.25	0.801	-1.017222	1.312557
ag_ep	-.9834149	.8284613	-1.19	0.240	-2.638457	.6716268
ag_ker	-.613872	1.083588	-0.57	0.573	-2.778588	1.550844
ag_vend	(dropped)					
ag_szall	.4822167	.4596743	1.05	0.298	-.4360883	1.400522
ag_pu	(dropped)					
ag_ing	(dropped)					
ag_kozig	.1791483	.5657901	0.32	0.753	-.9511474	1.309444
ag_okt	.146346	.5150707	0.28	0.777	-.8826261	1.175318
ag_eu	.1791064	.5887627	0.30	0.762	-.9970824	1.355295
ag_egyeb	-.3174766	.4306131	-0.74	0.464	-1.177725	.5427719
fejlett	-.1124351	.3696856	-0.30	0.762	-.8509671	.6260969
bp	.131916	.3357108	0.39	0.696	-.5387435	.8025754

```

hany_fogl | -.2073796 .1973077 -1.05 0.297 -.601547 .1867877
   _cons |  2.885792 .5430226  5.31 0.000  1.800979  3.970604

```

```

-----
. reg vals_megy `vals_var'

```

```

Source |           SS          df           MS           Number of obs =          87
-----+-----
Model |  51.8879806         22   2.35854457           F( 22,   64) =          2.17
Residual |  69.5143183         64   1.08616122           Prob > F      =          0.0086
-----+-----
Total |  121.402299         86   1.41165464           R-squared     =          0.4274
                                           Adj R-squared =          0.2306
                                           Root MSE     =          1.0422

```

```

-----
vals_megy |           Coef.      Std. Err.      t    P>|t|      [95% Conf. Interval]
-----+-----
autonom |   .1475201   .4709629     0.31  0.755   - .7933364   1.088377
liga |   .2500245   .3972942     0.63  0.531   - .543662   1.043711
munkta |   .3917753   .4221305     0.93  0.357   - .4515274   1.235078
mszosz |  -.0886676   .7554973    -0.12  0.907   -1.597947   1.420612
eszt |   -.816883   .465408    -1.76  0.084   -1.746642   .1128762
esem |  -.6458278   1.14234    -0.57  0.574   -2.927915   1.636259
na |  -1.717761   .8002615    -2.15  0.036   -3.316468  -.1190554
tul_kulf |   .5268267   .4945972     1.07  0.291   - .4612448   1.514898
tul_all |  -.2436032   .3709228    -0.66  0.514   - .9846068   .4974003
ag_bany |  -2.119005   1.183125    -1.79  0.078   -4.482569   .2445595
ag_feld |   .1666062   .4538162     0.37  0.715   - .7399959   1.073208
ag_vill |   .3807475   .5933554     0.64  0.523   - .8046162   1.566111
ag_ep |  -.5624593   .8430223    -0.67  0.507   -2.24659   1.121671
ag_ker |  -2.002479   1.102633    -1.82  0.074   -4.205242   .2002845
ag_vend | (dropped)
ag_szall |   .8055332   .4677535     1.72  0.090   - .1289119   1.739978
ag_pu | (dropped)
ag_ing | (dropped)

```

ag_kozig		-.4068043	.5757344	-0.71	0.482	-1.556966	.7433574
ag_okt		-.3098475	.5241236	-0.59	0.556	-1.356905	.7372098
ag_eu		-.604394	.5991108	-1.01	0.317	-1.801255	.5924674
ag_egyeb		.795544	.4381815	1.82	0.074	-.0798242	1.670912
fejlett		-.4458319	.3761832	-1.19	0.240	-1.197344	.3056805
bp		-.2787275	.3416113	-0.82	0.418	-.9611745	.4037194
hany_fogl		-.2051504	.2007755	-1.02	0.311	-.6062457	.1959448
_cons		4.094582	.5525668	7.41	0.000	2.990703	5.198461

```
. reg vals_aegy `vals_var'
```

Source	SS	df	MS	Number of obs =	87	
-----+-----				F(22,	64) =	0.92
Model	25.6338654	22	1.1651757	Prob > F	=	0.5739
Residual	81.2856748	64	1.27008867	R-squared	=	0.2397
-----+-----				Adj R-squared =	-0.0216	
Total	106.91954	86	1.24325047	Root MSE	=	1.127

vals_aegy	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
autonom		.063095	.5092799	0.12	0.902	-.9543086 1.080499
liga		.4472577	.4296177	1.04	0.302	-.4110023 1.305518
munkta		.4480076	.4564746	0.98	0.330	-.4639053 1.359921
mszosz		1.319904	.8169637	1.62	0.111	-.3121686 2.951977
eszt		-.6704733	.503273	-1.33	0.188	-1.675877 .3349302
esem		-.1743019	1.23528	-0.14	0.888	-2.642057 2.293453
na		-.0554676	.8653699	-0.06	0.949	-1.784243 1.673308
tul_kulf		.1576431	.5348371	0.29	0.769	-.9108168 1.226103
tul_all		-.2022705	.4011007	-0.50	0.616	-1.003561 .5990203
ag_bany		-.560189	1.279383	-0.44	0.663	-3.11605 1.995672
ag_feld		-.3719875	.4907382	-0.76	0.451	-1.35235 .6083748
ag_vill		-.4423531	.6416302	-0.69	0.493	-1.724157 .8394505

```

      ag_ep | -.2310059 .9116097 -0.25 0.801 -2.052156 1.590144
      ag_ker | -1.813238 1.192342 -1.52 0.133 -4.195216 .5687393
      ag_vend | (dropped)
      ag_szall | .7073883 .5058095 1.40 0.167 -.3030822 1.717859
      ag_pu | (dropped)
      ag_ing | (dropped)
      ag_kozig | -.0417193 .6225756 -0.07 0.947 -1.285457 1.202018
      ag_okt | .1965671 .5667657 0.35 0.730 -.9356776 1.328812
      ag_eu | .2019038 .6478538 0.31 0.756 -1.092333 1.496141
      ag_egyeb | .2483245 .4738315 0.52 0.602 -.6982627 1.194912
      fejlett | .173024 .4067891 0.43 0.672 -.6396306 .9856787
      bp | -.0113415 .3694044 -0.03 0.976 -.7493116 .7266286
      hany_fogl | -.2053463 .2171104 -0.95 0.348 -.6390742 .2283816
      _cons | 3.581919 .597523 5.99 0.000 2.388229 4.775608

```

```
-----
```

```
. reg vals_alegy `vals_var'
```

```

      Source |           SS          df           MS           Number of obs =      87
-----+-----
      Model | 27.5557042         22    1.25253201           F( 22,   64) =    1.00
      Residual | 80.4442958         64    1.25694212           Prob > F      =  0.4812
-----+-----
                                           R-squared      =  0.2551
                                           Adj R-squared = -0.0009
      Total |           108         86    1.25581395           Root MSE      =  1.1211

```

```
-----
```

```

      vals_alegy |           Coef.   Std. Err.      t    P>|t|     [95% Conf. Interval]
-----+-----
      autonom |   -.8511548     .5066373    -1.68  0.098    -1.863279   .1609696
      liga |   .1306051     .4273884     0.31  0.761    -.7232014   .9844116
      munkta |  -.0218143     .454106     -0.05  0.962    -.9289954   .8853668
      mszosz |   .4943782     .8127246     0.61  0.545    -1.129226   2.117982
      eszt |  -1.077779     .5006616    -2.15  0.035    -2.077966  -.0775929
      esem |  -.1293117     1.22887     -0.11  0.917    -2.584262   2.325639

```

na		-.4516634	.8608796	-0.52	0.602	-2.171468	1.268141
tul_kulf		.1825336	.5320619	0.34	0.733	-.8803822	1.245449
tul_all		-.0593329	.3990194	-0.15	0.882	-.8564659	.7378001
ag_bany		-1.079582	1.272744	-0.85	0.399	-3.622181	1.463017
ag_feld		.2064375	.4881918	0.42	0.674	-.7688378	1.181713
ag_vill		.0844667	.6383008	0.13	0.895	-1.190686	1.359619
ag_ep		-.4811213	.9068794	-0.53	0.598	-2.292821	1.330579
ag_ker		-.2963241	1.186155	-0.25	0.804	-2.665942	2.073294
ag_vend		(dropped)					
ag_szall		.8920497	.5031849	1.77	0.081	-.1131777	1.897277
ag_pu		(dropped)					
ag_ing		(dropped)					
ag_kozig		-.2856507	.6193451	-0.46	0.646	-1.522935	.9516334
ag_okt		.6648776	.5638248	1.18	0.243	-.461492	1.791247
ag_eu		.8759751	.6444922	1.36	0.179	-.4115461	2.163496
ag_egyeb		.3367678	.4713728	0.71	0.478	-.6049077	1.278443
fejlett		.0439793	.4046783	0.11	0.914	-.7644585	.8524171
bp		.1294938	.3674876	0.35	0.726	-.604647	.8636347
hany_fogl		-.1996379	.2159838	-0.92	0.359	-.6311153	.2318394
_cons		3.388282	.5944225	5.70	0.000	2.200787	4.575778

```
-----
. reg vals_nyil `vals_var'
```

Source		SS	df	MS	Number of obs =	87	
-----+-----							
Model		24.2394622	22	1.10179373	F(22, 64) =	1.00	
Residual		70.6111125	64	1.10329863	Prob > F =	0.4788	
-----+-----							
Total		94.8505747	86	1.10291366	R-squared =	0.2556	
-----+-----							
						Adj R-squared =	-0.0003
						Root MSE =	1.0504

```
-----
vals_nyil |      Coef.   Std. Err.      t    P>|t|     [95% Conf. Interval]
-----+-----
```


autonom		-.552678	.4746638	-1.16	0.249	-1.500928	.3955719
liga		.0362782	.4004162	0.09	0.928	-.7636451	.8362015
munkta		-.433949	.4254477	-1.02	0.312	-1.283878	.4159805
mszosz		.4621879	.761434	0.61	0.546	-1.058951	1.983327
eszt		-.33492	.4690652	-0.71	0.478	-1.271985	.6021454
esem		-.9432989	1.151317	-0.82	0.416	-3.243319	1.356721
na		-.3665057	.80655	-0.45	0.651	-1.977775	1.244763
tul_kulf		.1379036	.4984838	0.28	0.783	-.8579323	1.133739
tul_all		-.7806206	.3738376	-2.09	0.041	-1.527447	-.0337942
ag_bany		-1.554812	1.192422	-1.30	0.197	-3.936949	.8273255
ag_feld		-.2176769	.4573824	-0.48	0.636	-1.131403	.6960494
ag_vill		-.488511	.5980181	-0.82	0.417	-1.683189	.7061674
ag_ep		.0678273	.8496469	0.08	0.937	-1.629537	1.765192
ag_ker		.3362394	1.111298	0.30	0.763	-1.883833	2.556312
ag_vend		(dropped)					
ag_szall		-.0096504	.4714292	-0.02	0.984	-.9514385	.9321376
ag_pu		(dropped)					
ag_ing		(dropped)					
ag_kozig		-.0774923	.5802586	-0.13	0.894	-1.236692	1.081708
ag_okt		-.0440596	.5282422	-0.08	0.934	-1.099345	1.011226
ag_eu		.1590905	.6038187	0.26	0.793	-1.047176	1.365357
ag_egyeb		-.0288943	.4416248	-0.07	0.948	-.9111413	.8533526
fejlett		.0932661	.3791393	0.25	0.806	-.6641518	.8506839
bp		.3737901	.3442957	1.09	0.282	-.3140195	1.0616
hany_fogl		-.1234262	.2023532	-0.61	0.544	-.5276733	.2808209
_cons		3.847346	.5569089	6.91	0.000	2.734792	4.959899

```
. reg vals_akt `vals_var'
```

Source	SS	df	MS	Number of obs =	87
-----+-----					
Model	29.1567317	22	1.32530599	F(22, 64) =	1.17
Residual	72.6593602	64	1.1353025	Prob > F =	0.3077
				R-squared =	0.2864

-----+-----				Adj R-squared = 0.0411		
Total		101.816092	86	1.18390805	Root MSE	= 1.0655
-----+-----						
vals_akt		Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]
-----+-----						
autonom		.32992	.481499	0.69	0.496	-.6319847 1.291825
liga		.2104342	.4061822	0.52	0.606	-.6010081 1.021876
munkta		-.1744767	.4315742	-0.40	0.687	-1.036645 .6876918
mszosz		1.294375	.7723987	1.68	0.099	-.2486684 2.837419
eszt		-.146163	.4758197	-0.31	0.760	-1.096722 .8043962
esem		-.0357629	1.167896	-0.03	0.976	-2.368903 2.297377
na		-.9409578	.8181644	-1.15	0.254	-2.575429 .6935135
tul_kulf		.0501185	.505662	0.10	0.921	-.9600574 1.060294
tul_all		-.8014614	.3792209	-2.11	0.038	-1.559042 -.0438807
ag_bany		.4867328	1.209593	0.40	0.689	-1.929707 2.903173
ag_feld		.0194048	.4639687	0.04	0.967	-.9074792 .9462888
ag_vill		-.7225636	.6066295	-1.19	0.238	-1.934445 .4893183
ag_ep		-.9022943	.8618818	-1.05	0.299	-2.624101 .8195125
ag_ker		.217408	1.127301	0.19	0.848	-2.034634 2.46945
ag_vend		(dropped)				
ag_szall		.1878523	.4782178	0.39	0.696	-.7674976 1.143202
ag_pu		(dropped)				
ag_ing		(dropped)				
ag_kozig		.1217493	.5886144	0.21	0.837	-1.054143 1.297642
ag_okt		-.0784617	.5358489	-0.15	0.884	-1.148943 .9920196
ag_eu		-.0680764	.6125137	-0.11	0.912	-1.291713 1.15556
ag_egyeb		-.393143	.4479842	-0.88	0.383	-1.288094 .5018083
fejlett		.1298331	.3845989	0.34	0.737	-.6384916 .8981578
bp		.1198443	.3492536	0.34	0.733	-.5778698 .8175585
hany_fogl		-.1597217	.2052671	-0.78	0.439	-.5697899 .2503466
_cons		3.996946	.5649284	7.08	0.000	2.868372 5.12552
-----+-----						

```
. reg vals_cel `vals_var'
```

Source	SS	df	MS	Number of obs =	87
-----+-----					
Model	29.1573836	22	1.32533562	F(22, 64) =	1.24
Residual	68.4518118	64	1.06955956	Prob > F =	0.2492
-----+-----					
Total	97.6091954	86	1.13499064	R-squared =	0.2987
-----+-----					
				Adj R-squared =	0.0576
				Root MSE =	1.0342

vals_cel	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
-----+-----						
autonom	-.4779899	.4673498	-1.02	0.310	-1.411628	.4556486
liga	-.2117447	.3942463	-0.54	0.593	-.9993421	.5758528
munkta	-.2701075	.4188921	-0.64	0.521	-1.106941	.5667255
mszosz	.9061205	.7497013	1.21	0.231	-.5915799	2.403821
eszt	.1332663	.4618374	0.29	0.774	-.7893601	1.055893
esem	-.0219835	1.133576	-0.02	0.985	-2.286563	2.242596
na	-.5955417	.794122	-0.75	0.456	-2.181983	.9908995
tul_kulf	.5587834	.4908027	1.14	0.259	-.4217078	1.539275
tul_all	-.6860051	.3680772	-1.86	0.067	-1.421324	.0493136
ag_bany	.0215308	1.174048	0.02	0.985	-2.323901	2.366962
ag_feld	.4118083	.4503346	0.91	0.364	-.4878385	1.311455
ag_vill	-.1676662	.5888033	-0.28	0.777	-1.343936	1.008604
ag_ep	-.4070984	.8365548	-0.49	0.628	-2.078309	1.264112
ag_ker	.1370773	1.094174	0.13	0.901	-2.048787	2.322942
ag_vend	(dropped)					
ag_szall	.7778366	.464165	1.68	0.099	-.1494396	1.705113
ag_pu	(dropped)					
ag_ing	(dropped)					
ag_kozig	.2385607	.5713175	0.42	0.678	-.9027773	1.379899
ag_okt	.063724	.5201026	0.12	0.903	-.9753004	1.102748
ag_eu	.7771918	.5945146	1.31	0.196	-.4104876	1.964871
ag_egyeb	-.5346007	.4348199	-1.23	0.223	-1.403253	.3340519

fejlett		.5903531	.3732972	1.58	0.119	-.1553938	1.3361
bp		.4250416	.3389905	1.25	0.214	-.2521698	1.102253
hany_fogl		-.2216184	.1992352	-1.11	0.270	-.6196365	.1763997
_cons		3.929607	.5483276	7.17	0.000	2.834197	5.025017

```
. reg vals_megt `vals_var'
```

Source	SS	df	MS	Number of obs =	87	
-----+-----				F(22,	64) =	0.60
Model	15.2713249	22	.694151131	Prob > F	=	0.9061
Residual	73.6252268	64	1.15039417	R-squared	=	0.1718
-----+-----				Adj R-squared =	-0.1129	
Total	88.8965517	86	1.03368083	Root MSE	=	1.0726

vals_megt	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
autonom	.1412512	.4846887	0.29	0.772	-.8270258	1.109528
liga	.0304961	.408873	0.07	0.941	-.7863217	.8473138
munkta	.327324	.4344332	0.75	0.454	-.540556	1.195204
mszosz	.7476263	.7775156	0.96	0.340	-.8056396	2.300892
eszt	-.1337502	.4789718	-0.28	0.781	-1.090606	.8231061
esem	.3949989	1.175633	0.34	0.738	-1.953598	2.743595
na	-1.169488	.8235844	-1.42	0.160	-2.814787	.4758112
tul_kulf	-.0426241	.5090118	-0.08	0.934	-1.059492	.9742438
tul_all	-.360454	.381733	-0.94	0.349	-1.123053	.4021454
ag_bany	-.6170232	1.217606	-0.51	0.614	-3.049471	1.815425
ag_feld	-.4108249	.4670423	-0.88	0.382	-1.343849	.5221993
ag_vill	.3549852	.6106482	0.58	0.563	-.8649249	1.574895
ag_ep	-.115686	.8675914	-0.13	0.894	-1.848899	1.617527
ag_ker	-.462182	1.134769	-0.41	0.685	-2.729143	1.804779
ag_vend	(dropped)					
ag_szall	.2484762	.4813858	0.52	0.608	-.7132024	1.210155

ag_pu		(dropped)					
ag_ing		(dropped)					
ag_kozig		-.5779685	.5925137	-0.98	0.333	-1.761651	.6057137
ag_okt		.1431689	.5393987	0.27	0.792	-.9344039	1.220742
ag_eu		-.3520491	.6165714	-0.57	0.570	-1.583792	.8796937
ag_egyeb		-.3051782	.4509519	-0.68	0.501	-1.206058	.5957018
fejlett		-.068492	.3871467	-0.18	0.860	-.8419065	.7049225
bp		.1694029	.3515672	0.48	0.632	-.5329334	.8717392
hany_fogl		.0987326	.206627	0.48	0.634	-.3140521	.5115174
_cons		3.866722	.5686708	6.80	0.000	2.730672	5.002773

.

end of do-file

A kérdőívek

A szakszervezeti vezetők körében használt kérdőív (2010)

New Page

1.) Megítélése szerint szükségesek-e a szakszervezetek a modern piacgazdaságokban?

Igen

Nem

Csak részben

2.) Szükségesnek tartja-e, hogy munkahelyén legyen kollektív szerződés és/vagy bérmegállapodás?

Csak a kollektív szerződést.

Csak a bérmegállapodást.

Mindkettőt.

Egyiket sem.

3.) Fontosnak tartja-e, hogy arra az ágazatra (vagy szakmára), ahol Ön dolgozik, érvényes kollektív szerződés és/vagy bérmegállapodás legyen?

Csak a kollektív szerződést.

Csak a bérmegállapodást.

Mindkettőt.

Egyiket sem.

New Page

4.) Összességében Ön hány éve szakszervezeti tag?

1 évnél kevesebb ideje

1–5 éve

5–10 éve

() 10 évnél régebben

New Page

5.) Mennyire tartja fontosnak a következő szakszervezeti feladatokat?

Kérjük, hogy az alábbi feladatokat 1-től 5-ig értékelje úgy, hogy az 1-es jelenti azt, hogy nem tartja fontosnak, az 5-ös pedig azt, hogy nagyon fontosnak tartja.

	1- egyáltalán nem fontos	2- inkább nem fontos	3- fontos is, nem is	4- inkább fontos	5- nagyon fontos
Magasabb bér elérése	()	()	()	()	()
Nagyobb szociális juttatások elérése	()	()	()	()	()
Egyéni sérelmek, problémák elintézése	()	()	()	()	()
Munkahelyek megőrzése, védelme	()	()	()	()	()
Munkahelyi közösség megteremtése	()	()	()	()	()
Tagszervezés, szervezetépítés	()	()	()	()	()
A vezetői döntésekbe való beleszólás	()	()	()	()	()
Információk szerzése a vállalat folyamatairól	()	()	()	()	()
Vállalati kollektív szerződés megkötése	()	()	()	()	()
Országos bérmegállapodás megkötése	()	()	()	()	()
Ágazati kollektív szerződés megkötése	()	()	()	()	()
Az állami politika befolyásolása	()	()	()	()	()
A munkaviszonyt meghatározó szabályok, törvények befolyásolása	()	()	()	()	()
A társadalombiztosítási szabályok befolyásolása	()	()	()	()	()

A környezetvédelmi szabályok befolyásolása	()	()	()	()	()
Ingyenes, kedvezményes szolgáltatások (pl. üdültetés, mobilflotta, kulturális és sporttevékenység stb.) nyújtása	()	()	()	()	()

New Page

6.) Milyenek értékeli a szakszervezetek tevékenységét a következő területeken?

Kérjük, hogy az alábbi tevékenységeket 1-től 5-ig értékelje úgy, hogy az 1-es jelenti azt, hogy a szakszervezet nem végzi jól a feladatát, az 5-ös pedig azt, hogy nagyon jól végzi.

	1- egyáltalán nem végzi jól	2- nem végzi jól	3- igen is, nem is	4- inkább jól elvégzi	5- nagyon jól elvégzi
Magasabb bér elérése	()	()	()	()	()
Nagyobb szociális juttatások elérése	()	()	()	()	()
Egyéni sérelmek, problémák elintézése	()	()	()	()	()
Munkahelyek megőrzése, védelme	()	()	()	()	()
Munkahelyi közösség megteremtése	()	()	()	()	()
Tagszervezés, szervezetépítés	()	()	()	()	()
A vezetői döntésekbe való beleszólás	()	()	()	()	()
Információk szerzése a vállalat folyamatairól	()	()	()	()	()
Vállalati kollektív szerződés megkötése	()	()	()	()	()
Országos bérmegállapodás megkötése	()	()	()	()	()
Ágazati kollektív szerződés megkötése	()	()	()	()	()

Az állami politika befolyásolása	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A munkaviszonyt meghatározó szabályok, törvények befolyásolása	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A társadalombiztosítási szabályok befolyásolása	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A környezetvédelmi szabályok befolyásolása	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ingyenes, kedvezményes szolgáltatások (pl. üdültetés, mobilflotta, kulturális és sporttevékenység stb.) nyújtása	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

New Page

7.) Ha a szakszervezet egy Ön számára fontos cél elérése érdekében nyomásgyakorláshoz folyamodna, részt venne-e a következő megmozdulásokban?

	Igen	Nem
Sztrájk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Demonstráció	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aláírásgyűjtés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

New Page

8.) Az Ön szakszervezete melyik szakszervezeti konföderációnak a tagja?

- Szakszervezetek Együttműködési Fóruma (SZEF)
- Autonóm Szakszervezetek Szövetsége
- Liga Szakszervezetek (LIGA)
- Munkástanácsok Országos Szövetsége
- Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége (MSZOSZ)
- Értelmiségi Szakszervezetek Tömörülése (ÉSZT)
- Egyik sem

Nem tudja

New Page

9.) Az Ön neme:

Férfi

Nő

10.) Mi az Ön életkora?

30 évesnél fiatalabb

30–39 éves

40–49 éves

50–59 éves

60, illetve 60 feletti

11.) Mi az Ön legmagasabb iskolai végzettsége?

Általános iskola

Szakmunkásképző

Gimnázium

Középfokú szakképesítés (pl. szakközépiskola stb.)

Főiskola, egyetem

Egyéb

New Page

12.) Mi az Ön jelenlegi foglalkoztatási viszonya?

Munkavállaló

Közalkalmazott

Köztisztviselő

Egyéb

New Page

13.) Mi az Ön jelenlegi munkaköre?

Munkás

Szakalkalmazott, adminisztratív alkalmazott, ügyintéző

Beosztott értelmiségi (pl. mérnök, tanár, orvos, kutató)

Alsószintű vezető

Közép- vagy felsőszintű vezető

Egyéb

New Page

14.) Kérjük, karikázza be azt az ágazatot vagy szakmát, ahová tartozik!

Mezőgazdaság, halászat

Bányászat

Feldolgozóipar

Villamosenergia-, gáz-, gőzipar, vízellátás

Építőipar

Kereskedelem, járműjavítás

Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás

Szállítás, raktározás, posta, távközlés

Pénzügyi tevékenység

Ingatlanügyletek, gazdasági szolgáltatás

Közigazgatás, védelem, kötelező társadalombiztosítás

Oktatás, kutatás

- Egészségügyi, szociális ellátás
 - Egyéb közösségi, személyi szolgáltatás
 - Egyéb
-

New Page

15.) Kérjük jelölje be, hogy a vállalatánál / intézményénél hány munkavállalót / közalkalmazottat / köztisztviselőt foglalkoztatnak.

- 100 alatt
- 100–299 között
- 300 fölött

16.) Hol található az Ön munkahelye?

- Baranya megye
- Bács-Kiskun megye
- Békés megye
- Borsod-Abaúj-Zemplén megye
- Csongrád megye
- Fejér megye
- Győr-Moson-Sopron megye
- Hajdú-Bihar megye
- Heves megye
- Jász-Nagykun-Szolnok megye
- Komárom-Esztergom megye
- Nógrád megye
- Pest megye
- Somogy megye
- Szabolcs-Szatmár-Bereg megye
- Tolna megye

- Vas megye
 - Veszprém megye
 - Zala megye
 - Budapest
-

New Page

17.) Kérjük jelölje be, hogy az a vállalat/intézmény, amelyben Ön dolgozik, milyen tulajdonban van.

- Kizárólag magyar magán tulajdonban
 - Kizárólag állami tulajdonban
 - Kizárólag önkormányzati tulajdonban
 - Kizárólag külföldi tulajdonban
 - Magyar többségű tulajdonban
 - Külföldi többségű tulajdonban
 - Nem tudja
-

New Page

18.) Az Ön megítélése szerint milyen mértékben javult az Ön munkahelyén a dolgozók bérszintje a szakszervezet munkája eredményeként?

- Nem
 - Kicsit
 - Nagyon
-

New Page

19.) Ha megítélése szerint a dolgozók bére nem vagy csak kis mértékben javult a szakszervezet munkája eredményeként, Ön szerint mi ennek a legfontosabb oka?

A vállalatvezetés/ kormányzat/önkormányzat nem érdekelt a szakszervezettel folyó kollektív alkuban.

A szakszervezet nem elég harcos a vállalatvezetéssel/ kormányzat/ önkormányzattal szemben.

Itt az emberek nem törődnek a szakszervezettel.

New Page

20.) Milyenek a munkahelyi kapcsolatok az Önök munkahelyén? Mennyire ért Ön egyet a következő kijelentések tartalmával az Ön munkahelyére vonatkozóan? Kérjük, jelöljön meg egy választ mindegyik sorban.

	1- egyáltalán nem érvényes	2-nem érvényes	3- érvényes is, nem is	4- érvényes	5-teljes mértékben érvényes
A szakszervezet és a munkahelyi vezetés között jó, együttműködő a kapcsolat.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A szakszervezet kikerülésével a problémákat gyakran informális úton oldjuk meg a vezetéssel.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A dolgozók általában elfogadhatónak tartják itt a keresetüket.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A dolgozók általában elégedettek itt a munkakörülményekkel.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A vezetés visszaél a munkavállalók kiszolgáltatott helyzetével.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A szakszervezeteknek és a munkáltatóknak ellentétesek az érdekeik.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

New Page

21.) Gyakorol-e a válság a szakszervezetekre bármilyen hatást? Milyen mértékben ért Ön egyet a következő kijelentések tartalmával? Kérjük, jelöljön meg egy választ mindegyik sorban.

	1- egyáltalán nem ért egyet	2- nem ért egyet	3- egyetért is, nem is	4- egyetért	5-teljes mértékben egyetért
A válság hatására a szakszervezet aktívabb tevékenységet folytat, mint az előző években.	()	()	()	()	()
A válság hatására a szakszervezet céljai átrendeződtek.	()	()	()	()	()
A szakszervezet a válság óta nagyobb hangsúlyt helyez a munkahelymegtartásra.	()	()	()	()	()
A szakszervezet a válság óta nagyobb hangsúlyt helyez a béremelésre.	()	()	()	()	()
A szakszervezet a válság óta nagyobb hangsúlyt helyez a bérek színvonalának megőrzésére.	()	()	()	()	()
A szakszervezet a válság óta nagyobb hangsúlyt helyez a munkahelyi biztonságra.	()	()	()	()	()
A szakszervezet a válság óta nagyobb hangsúlyt helyez a jó munkakörülményekre.	()	()	()	()	()
A szakszervezet a válság óta erőteljesebb eszközökhöz nyúl a céljai elérése érdekében.	()	()	()	()	()
A szakszervezet a válság óta több sztrájkban vesz részt.	()	()	()	()	()
A szakszervezet a válság óta több munkahelyi egyeztetésen vett részt.	()	()	()	()	()
A szakszervezet a válság óta több ágazati egyeztetésen vett részt.	()	()	()	()	()
A szakszervezet a válság óta több állami szintű egyeztetésen vett részt.	()	()	()	()	()

A szakszervezet a válság óta többször él a nyilvánosság erejével.	()	()	()	()	()
---	-----	-----	-----	-----	-----

New Page

22.) Soroljon fel három olyan témát, ügyet, amelyben a szakszervezete vagy a szakszervezeti konföderációja sikeresen járt el az elmúlt 10 évben.

New Page

23.) Tudomása szerint volt-e a szakszervezetének, vagy a szakszervezeti konföderációjának olyan ügye, akciója, amely negatívan befolyásolta a megítélését? Ha igen, soroljon fel max. hármat az elmúlt 10 évből.

New Page

24.) Ön szerint hogyan növelhetné a szakszervezet a taglétszámát?

Az ÉTOSZ kérdőíve (2000)

1. Megítélése szerint szükségesek-e a szakszervezetek a modern piacgazdaságokban?

1. Igen
2. Nem
3. Csak részben

2. Szükségesnek tartja-e, hogy munkahelyén legyen kollektív szerződés és/vagy bértmegállapodás?

1. Igen
2. Nem
3. Egyéb, éspedig (pl. csak az egyiket tartja szükségesnek)
-

3. Fontosnak tartja-e, hogy arra az ágazatra (vagy szakmára), ahol Ön dolgozik, érvényes kollektív szerződés és/vagy bértmegállapodás legyen?

1. Igen
2. Nem
3. Egyéb, éspedig (pl. csak az egyiket tartja szükségesnek)
-

4. Hány éve szakszervezeti tag?

1. 1 évnél kevesebb
2. 1–5 éve
3. 5–10 éve
4. 10 évnél régebben

5. Van-e valamilyen választott tisztsége?

1. Van
2. Nincs
- x. Egyéb, éspedig

6. Ha Önnek van választott tisztsége, kérem jelölje be a megfelelő funkcióját!

1. Bizalmi, főbizalmi, vagy képviselő
2. Választott testületi tag (pl. szakszervezeti bizottsági tag)
3. Munkabizottság választott tagja
4. Titkár vagy szakszervezeti elnök, ügyvivő
- x. Egyéb, és pedig

7. Ha nincs választott szakszervezeti funkciója, vállalna-e ilyen megbízást, ha társai erre megkérnék?

1. Igen
2. Nem

8. Szakszervezeti tagként mit tesz azért, hogy a szakszervezet eredményesen működjön és amit tesz azt mennyire tartja fontosnak?

Kérjük, hogy az alábbi feladatokat 1-től 5-ig értékelje úgy, hogy az 1-es jelenti azt, hogy nem tartja fontosnak, az 5-ös pedig azt, hogy nagyon fontosnak tartja.

1. Fizeti a tagdíjat	1	2	3	4	5
2. Részt vesz a szervezeti életben	1	2	3	4	5
3. Van szakszervezeti megbízása	1	2	3	4	5
4. Elmondja a véleményét a tisztségviselőknek	1	2	3	4	5
5. Segít új szakszervezeti tagokat szervezni	1	2	3	4	5
6. Egyéb, és pedig	1	2	3	4	5

9. Mennyire tartja fontosnak a következő szakszervezeti feladatokat?

Kérjük, hogy az alábbi feladatokat 1-től 5-ig értékelje úgy, hogy az 1-es jelenti azt, hogy nem tartja fontosnak, az 5-ös pedig azt, hogy nagyon fontosnak tartja.

1. Magasabb bér elérése	1	2	3	4	5
2. Nagyobb szociális juttatások elérése	1	2	3	4	5
2/a. Egyéni sérelmek, problémák elintézése	1	2	3	4	5

3. Munkahelyek megőrzése, védelme	1	2	3	4	5
4. Munkahelyi közösség megteremtése	1	2	3	4	5
5. Tagszervezés, szervezetépítés	1	2	3	4	5
6. A vezetői döntésekbe való beleszólás	1	2	3	4	5
7. Információk szerzése a vállalat folyamatairól	1	2	3	4	5
8. Vállalati kollektív szerződés megkötése	1	2	3	4	5
8/a. Országos bérmegállapodás megkötése	1	2	3	4	5
9. Ágazati kollektív szerződés megkötése	1	2	3	4	5
10. Az állami politika befolyásolása	1	2	3	4	5
11. A munkaviszonyt meghatározó szabályok, törvények befolyásolása	1	2	3	4	5
12. A társadalombiztosítási szabályok befolyásolása	1	2	3	4	5
13. A környezetvédelmi szabályok befolyásolása	1	2	3	4	5

10. Milyenek ítéli a szakszervezetek tevékenységét a következő területeken?

Kérjük, hogy az alábbi tevékenységeket 1-től 5-ig értékelje úgy, hogy az 1-es jelenti azt, hogy a szakszervezet nem végzi jól a feladatát, az 5-ös pedig azt, hogy nagyon jól végzi.

1. Magasabb bér elérése	1	2	3	4	5
2. Nagyobb szociális juttatások elérése	1	2	3	4	5
2/a. Egyéni sérelmek, problémák elintézése	1	2	3	4	5
3. Munkahelyek megőrzése, védelme	1	2	3	4	5
4. Munkahelyi közösség megteremtése	1	2	3	4	5
5. Tagszervezés, szervezetépítés	1	2	3	4	5
6. A vezetői döntésekbe való beleszólás	1	2	3	4	5
7. Információk szerzése a vállalat folyamatairól	1	2	3	4	5
8. Vállalati kollektív szerződés megkötése	1	2	3	4	5
8/a. Országos bérmegállapodás megkötése	1	2	3	4	5
9. Ágazati kollektív szerződés megkötése	1	2	3	4	5

10. Az állami politika befolyásolása	1	2	3	4	5
11. A munkaviszonyt meghatározó szabályok, törvények befolyásolása	1	2	3	4	5
12. A társadalombiztosítási szabályok befolyásolása	1	2	3	4	5
13. A környezetvédelmi szabályok befolyásolása	1	2	3	4	5

11. Soroljon fel három olyan ügyet, amelyben tudomása szerint a szakszervezet sikeresen járt el a munkahelyén:

1.
2.
3.

11/b. Soroljon fel három olyan ügyet, amelynek képviselését véleménye szerint a szakszervezet nem vállalta fel munkahelyén, pedig Ön szerint az a szakszervezet feladata lett volna:

1.
2.
3.

12. Soroljon fel három olyan ügyet, amelyben tudomása szerint az ágazati-szakmai szakszervezete járt el sikeresen:

1.
2.
3.

13. Soroljon fel három olyan témát, amelyben tudomása szerint a szakszervezeti konföderációja járt el országos szinten sikeresen:

1.
2.
3.

14. Tudomása szerint volt-e a szakszervezetnek olyan ügye, akciója, intézkedése, amely negatívan befolyásolta volna megítélését? Ha Ön szerint volt ilyen, kérjük soroljon fel működési szintenként egyet-egyet:

1. Munkahelyi szinten:

2. Ágazati-szakmai szinten:

3. Konföderáció szintjén:

4. Területi (városi, megyei, regionális) szinten:

15. Ha szakszervezet egy Ön számára fontos cél elérése érdekében nyomásgyakorláshoz folyamodna, részt venne-e a következő megmozdulásokban:

	igen	nem
1. Sztrájk	x	x
2. Demonstráció	x	x
3. Aláírásgyűjtés	x	x

16. A szakszervezetek számára a tagszervezés nagyon fontos feladat. Kérjük a következőkben értékelje szervezetének ezen területen végzett munkáját.

Kérjük, hogy a tagszervezési munka különböző szempontjaira vonatkozó válaszlehetőségeket értékelje 1-től 5-ig úgy, hogy az 1-es jelenti azt, hogy azt a feladatot nem végzik jól, az 5-ös pedig azt, hogy nagyon jól végzik.

1. A tagszervezési munka folyamatos	1	2	3	4	5
2. A tagszervezési munka kampányszerű	1	2	3	4	5
3. Intézményesült szervezeti formái vannak (pl. megbízott tagszervezők, esetleg bizottság)	1	2	3	4	5
4. Elegendő tájékoztató anyagunk van	1	2	3	4	5
5. Rendszeresen információt adunk munkánkról	1	2	3	4	5
6. Rendszeresen értékeljük ezt a munkát	1	2	3	4	5
7. Nálunk nincs tagszervező munka	1	2	3	4	5

17. Tételezzük fel, hogy Önnek a szakszervezetben tagszervezési munkát kell végeznie, véleménye szerint mi lenne az a három dolog, amivel a szakszervezeti szervek segíteni tudnák munkáját?

Munkahelyi szinten:

1.
2.
3.

Ágazati-szakmai szinten:

1.
2.
3.

A regionális/területi képviselők szintjén:

1.
2.
3.

A konföderáció szintjén:

1.
2.
3.

18. Kérjük soronként 1-től 5-ig értékelje azokat az eszközöket, csatornákat, ahonnan a szakszervezetekkel kapcsolatos információit szerezte. Az 1-est akkor válassza, ha a felsorolt információforrás nem jelentős, az 5-öst meg akkor, ha jelentős.

1. A munkahelyén választott szakszervezeti bizalmitól, képviselőtől	1	2	3	4	5
2. A szakszervezet egyéb tisztségviselőitől	1	2	3	4	5
3. A vállalati újságból	1	2	3	4	5
4. Az ágazati-szakmai szakszervezeti kiadványból	1	2	3	4	5
5. Egyéb ágazati-szakmai kiadványból	1	2	3	4	5
6. Regionális sajtóból	1	2	3	4	5
7. Országos szakszervezeti kiadványokból	1	2	3	4	5

8. Országos sajtóból	1	2	3	4	5
----------------------	---	---	---	---	---

A kérdőívet kitöltő adatai:

19. Neme:

1. Férfi
2. Nő

20. Életkora:

1. 30 évesnél fiatalabb
2. 30–39 éves
3. 40–49 éves
4. 50–59 éves
5. 60 ill. 60 feletti

21. Legmagasabb iskolai végzettsége:

1. Általános iskola
2. Szakmunkásképző
3. Gimnázium
4. Középfokú szakképesítés (pl. szakközépiskola stb.)
5. Főiskola, egyetem
- x. Egyéb, és pedig:

22. Milyen az Ön foglalkoztatási viszonya?

1. Tanuló
2. Aktív dolgozó
 - 2/a. Munkavállaló
 - 2/b. Közalkalmazott
 - 2/c. Köztisztviselő

3. Munkanélküli
4. Nyugdíjas
5. Egyéb, éspedig:

23. Ha Ön aktív dolgozó, mi a jelenlegi munkaköre?

1. Munkás
2. Szakalkalmazott, adminisztratív alkalmazott, ügyintéző
3. Beosztott értelmiségi (pl. mérnök, tanár, orvos, kutató)
4. Alsószintű vezető
5. Közép- vagy felsőszintű vezető
- x. Egyéb, éspedig:

23/a. A jelenlegi munkaviszonyán kívül, vagy ahhoz kapcsolódóan van-e más munkahelye, vállalkozása, pénzkereseti lehetősége (beleértve borrháló, hálapénz), ahonnan viszonylag rendszeresen jövedelemhez jut?

1. Igen
2. Nem

24. Kérjük karikázza be azt az ágazatot vagy szakmát, ahová tartozik!

1. Mezőgazdaság, halászat
2. Bányászat
3. Feldolgozóipar, ebből:
 - 3.1. Élelmiszeripar
 - 3.2. Textil-, ruházatipar
 - 3.3. Vegyipar
 - 3.4. Gépipar
4. Villamosenergia-, gáz-, gőzipar, vízellátás
5. Építőipar
6. Kereskedelem, járműjavítás
7. Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás

8. Szállítás, raktározás, posta, távközlés
9. Pénzügyi tevékenység
10. Ingatlanügyletek, gazdasági szolgáltatás
11. Közigazgatás, védelem, kötelező társadalombiztosítás
12. Oktatás
13. Egészségügyi, szociális ellátás
14. Egyéb közösségi, személyi szolgáltatás
15. Egyéb, éspedig:

25. Kérjük jelölje be, hogy a vállalatánál/intézményénél hány munkavállalót/közalkalmazottat foglalkoztatnak!

1. 100 alatt
2. 100–300 között
3. 300 fölött

26. Kérjük karikázza be azt a megyét, vagy a fővárost, ahol munkahelye található!

- | | |
|--------------------------------|----------------------------------|
| 1. Baranya megye | 11. Komárom-Esztergom megye |
| 2. Bács-Kiskun megye | 12. Nógrád megye |
| 3. Békés megye | 13. Pest megye |
| 4. Borsod-Abaúj-Zemplén megye | 14. Somogy megye |
| 5. Csongrád megye | 15. Szabolcs-Szatmár-Bereg megye |
| 6. Fejér megye | 16. Tolna megye |
| 7. Győr-Moson-Sopron megye | 17. Vas megye |
| 8. Hajdú-Bihar megye | 18. Veszprém megye |
| 9. Heves megye | 19. Zala megye |
| 10. Jász-Nagykun-Szolnok megye | 20. Budapest |

27. Kérjük jelölje be, hogy az a vállalat/intézmény, amelyben Ön dolgozik, milyen tulajdonban van!

1. Kizárólag magyar tulajdon, ezen belül:

- 1.1. Kizárólag állami tulajdon
- 1.2. Kizárólag önkormányzati tulajdon
2. Kizárólag külföldi tulajdon
3. Magyar többségű tulajdon
4. Külföldi többségű tulajdon
5. Nem tudja

28. Megítélése szerint, az elmúlt években az Ön fizetése nagyobb mértékben javult-e a szakszervezet munkája révén, mint egyébként a munkáltatója emelte volna?

1. Nem
2. Kicsit
3. Nagyon

29. Ha a válasz nem vagy kicsit, akkor mi ennek az oka?

	jelöljön meg egy választ
1. A vállalatvezetés/ kormányzat/önkormányzat nem érdekelt a szakszervezettel folyó kollektív alkuban.	1
2. A szakszervezet nem elég harcos a vállalatvezetéssel/ kormányzat/ önkormányzattal szemben.	2
3. Itt az emberek nem törődnek a szakszervezettel.	3

30. Milyenek a munkahelyi kapcsolatok az önök munkahelyén?

Mennyire ért Ön egyet a következő kijelentések tartalmával, az Ön munkahelyére vonatkozóan? Kérjük, jelöljön meg egy választ mindegyik sorban.

	egyáltalán nem ért egyet	nem ért egyet	nincs álláspontja	egyetért	nagyon egyetért
1. A szakszervezet és a munkahelyi vezetés között jó, együttműködő a kapcsolat.	1	2	3	4	5
2. A szakszervezet kikerülésével a problémákat gyakran informális úton	1	2	3	4	5

oldjuk meg a vezetéssel.					
3. A dolgozók általában elfogadhatónak tartják itt a keresetüket.	1	2	3	4	5
4. A dolgozók általában elégedettek itt a munkakörülményekkel.	1	2	3	4	5
5. A vezetés visszaél a munkavállalók kiszolgáltatott helyzetével.	1	2	3	4	5
6. A szakszervezeteknek és a munkáltatóknak ellentétesek az érdekeik.	1	2	3	4	5

31. Milyen a jó szakszervezet?

Mennyire ért Ön egyet a következő kijelentések tartalmával? Kérjük, jelöljön meg egy választ mindegyik sorban.

	egyáltalán nem ért egyet	nem ért egyet	nincs álláspon- ja	egyetér- t	nagyo- n egyeté- rt
1. Ha sikeres akar lenni, a szakszervezetnek együtt kell működnie a munkahelyi vezetéssel.	1	2	3	4	5
2. A sztrájkok a munkahelyi kapcsolatok válságát jelzik, ezért elkerülendők.	1	2	3	4	5
3. A munkavállalók és a vállalatvezetés között érzékelhető szembenállás alakult ki ezen a munkahelyen.	1	2	3	4	5